Public Service Labour Relations Board

Annual Report
2009 - 2010

Canada

© Minister of Public Works and Government Services Canada 2010
Cat. No. SR1-2010
ISBN 978-1-100-51735-3
This publication is also available on the PSLRB's website at
http://www.pslrb-crtfp.gc.ca.

The Honourable James Moore, P.C., M.P.
Minister of Canadian Heritage and Official Languages
House of Commons
Ottawa, K1A 0A6

Dear Minister,

It is my pleasure to transmit to you, pursuant to section 251 of the *Public Service Labour Relations Act*, the Annual Report of the Public Service Labour Relations Board, covering the period from April 1, 2009 to March 31, 2010, for submission to Parliament.

Yours sincerely,

Casper M. Bloom, Q.C., Ad. E.
CHAIRPERSON

PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS BOARD
2009-2010

Chairperson: Casper M. Bloom, Q.C., Ad. E.

Vice-Chairpersons:
Marie-Josée Bédard
Ian R. Mackenzie
Michele A. Pineau

Full-time Members:
Roger Beaulieu
Dan Butler
John A. Mooney
Renaud Paquet
Michel Paquette
Dan R. Quigley

Part-time Members:
Christopher James Albertyn
Bruce Archibald, Q.C.
Ruth Elizabeth Bilson, Q.C.
George P.L. Filliter
Deborah M. Howes
Margaret E. Hughes
Paul E. Love
Georges Nadeau
Allen Ponak
Joseph W. Potter
John J. Steeves

EXECUTIVE OFFICERS OF THE PSLRB

Executive Director and General Counsel:	Pierre Hamel
Director, Dispute Resolution Services:	Gilles Grenier
Director, Compensation Analysis and Research Services:	Guy Lalonde
Director, Registry Operations and Policy:	Susan Mailer
Director, Corporate Services:	Alison Campbell
Director, Financial Services:	Robert Sabourin

MESSAGE FROM THE CHAIRPERSON

I am pleased to submit to Parliament the Annual Report of the Public Service Labour Relations Board (PSLRB) for 2009-2010.

During the year under review, the PSLRB strived to enhance our efficiency and effectiveness by continuing to improve the delivery of our adjudication services through ongoing consultations with our clients. In particular, we took the initial steps to create a Client Consultation Committee, in which we will work closely with our clients to gain insight into their views on how we can refine our adjudication and mediation processes and practices.

Exploring innovative ways to effectively manage our sizable caseload to ensure that active cases are kept to a manageable number and to reduce the overall time it takes to complete case files remained a priority. For example, we rendered decisions on some cases based on information already on file or through written submissions, rather than through formal hearings, which represents a proactive shift in our approach to case management and that resulted in enhanced fairness, efficiency and effectiveness, as well as cost savings. As well, pre-hearing and case management conferences continued to yield excellent results by enabling the parties to resolve preliminary issues, such as objections with respect to the Board's jurisdiction to hear certain matters and the timeliness of applications, as well as incidental issues related to disclosure, confidentiality orders, and the identification of witnesses. They also provide the adjudicator or Board member with an opportunity to narrow down the issues in dispute, clarify the number of hearing days required and discuss settlement possibilities. Those factors contribute to making more efficient use of our and the parties' time and resources and, in some cases, can eliminate the need for an oral hearing.

On the mediation side of our business, again this year, the parties were able to achieve considerable success with the support of our PSLRB mediators. Our mediators help parties to resolve their disputes in an open and collaborative environment that is less adversarial than the adjudication process. When resources permitted, preventive mediations were undertaken, which enabled disputes to be resolved before a grievance or a complaint was formally referred to the PSLRB. Board mediators also helped the parties resolve their collective bargaining disputes through either conciliation or arbitration. Conciliation involves appointing a Public Interest Commission that makes settlement recommendations that are not binding on the parties involved. Arbitration allows the parties to obtain a binding decision from an impartial, third-party panel.

While we have achieved considerable success this past year in fulfilling our statutory responsibilities under the *Public Service Labour Relations Act*, as a result of stable, long-term funding, additional financial resources are still required to enable our Compensation Analysis and Research Services to develop the methodology and to initiate the field work for their public-service-wide, market-based compensation comparability study. Those funds are still under review.

Another challenge that we face and that I have raised in previous years is the delays that we have experienced in appointing individuals to fill Board member vacancies. This can affect our ability to expeditiously handle our caseload. We continue to seek ways to minimize the impact of vacancies and to ensure that they are filled as quickly as possible, although it is often beyond our control.

Looking ahead, we will continue to prepare for our new jurisdiction under the *Public Sector Equitable Compensation Act*, which has yet to come into force. However, as I reported last year, under the *Budget Implementation Act, 2009*, the PSLRB has the mandate to decide pay equity complaints that were before the Canadian Human Rights Commission. Seven such complaints were transferred to us, and to date, we have rendered two

interim decisions for all seven, three of which have been closed. The remaining complaints will be proceeding to hearings, likely within the upcoming fiscal year.

Finally, I am pleased to note that I have been reappointed as Chairperson of the PSLRB for a three-year term that began on January 2, 2010. I look forward to continuing to provide leadership to the PSLRB, and I am confident that we can successfully address the challenges before us. I would like to take this opportunity to thank the Board members and all employees for their unfailing dedication and professionalism and their contribution to the efforts of the PSLRB as an impartial third party that fosters harmonious labour relations in the Public Service of Canada.

Casper M. Bloom, Q.C., Ad. E.
CHAIRPERSON
Public Service Labour Relations Board

TABLE OF CONTENTS

Public Service Labour Relations Board iii

Message From the Chairperson v

Part One: About the Public Service Labour Relations Board 2

Who We Are and What We Do 2
Our Three Main Services 2
Our Clients 3
Our People 4
Management 5
Other Responsibilities 5

Part Two: The Year in Review 6

Caseload Overview 6
Grievances 6
Complaints 7
Applications 8
Mediation Services 8
Case Mediation 8
Figure 1: Mediation Interventions 8
Collective Bargaining 9
Conciliation 9
Binding Arbitration 9
Table 1: Resolution of Collective Bargaining Disputes 9
Mediation Training 10
Compensation Analysis and Research Services 10
National Compensation Comparability Study 10
Consultations and Collaborative Agreements 10
Challenges and Innovations 11
Case Management 11
Privacy and Openness 12
Notable Decisions 12

More Information About the Public Service Labour Relations Board 13

Appendix 1 14

Table 1: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Employer and Bargaining Agent 14

Table 2: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Bargaining Agent 19

Appendix 2: Cases Before the Public Service Labour Relations Board 20

Appendix 3: Notable Public Service Labour Relations Board Decisions 21

PART ONE:

About the Public Service Labour Relations Board

The Public Service Labour Relations Board is an independent quasi-judicial tribunal responsible for administering the collective bargaining and grievance adjudication systems in the federal public service.

WHO WE ARE AND WHAT WE DO

The Public Service Labour Relations Board (PSLRB) is an independent quasi-judicial tribunal responsible for administering the collective bargaining and grievance adjudication systems in the federal public service. Given its independent status, the PSLRB is responsible to Parliament through a designated minister who is not a member of the Treasury Board. The designated minister is currently the Minister of Canadian Heritage and Official Languages, who is responsible under the *Public Service Labour Relations Act (PSLRA)* for tabling the PSLRB's annual report to Parliament each year and for signing documents required under the *Financial Administration Act (FAA)*.

In accordance with its mandate under the *PSLRA*, the PSLRB provides three main services: adjudication, mediation, and compensation analysis and research. As well, under section 396 of the *Budget Implementation Act, 2009*, the PSLRB is also responsible for dealing with existing pay equity complaints and with those that may arise under the *Public Sector Equitable Compensation Act (PSECA)*, which has not yet come into force.

The PSLRB is strongly committed to contributing to harmonious labour relations in the federal public service by resolving labour relations issues in an impartial manner. The ultimate result is an efficient and productive workplace that ensures the effective delivery of programs and services to Canadians.

OUR THREE MAIN SERVICES

Adjudication Services

Board members render decisions on complaints and labour relations matters and act as adjudicators to decide grievances brought before them under the *PSLRA*.

Adjudication services fall into three main areas:

Grievances (individual, group or policy)

- interpretations of collective agreements and arbitral awards;
- disciplinary actions resulting in terminations, demotions, suspensions or financial penalties;
- demotions or terminations for unsatisfactory performance or for any other non-disciplinary reasons; and
- deployments without an employee's consent.

Complaints

- unfair labour practices; and
- reprisal actions taken for raising an issue under Part II of the *Canada Labour Code (CLC)*.

Applications

- certifications and revocations of certifications;
- determinations of successor rights;
- determinations of managerial or confidential positions;
- determinations of essential services agreements;
- reviews of prior Board decisions; and
- requests for extensions of time to present grievances or to refer grievances to adjudication.

Mediation Services

The PSLRB provides mediators who act impartially to assist parties in reaching collective agreements, manage their relations under collective agreements, and resolve complaints and grievances, which minimizes the need for formal hearings.

Compensation Analysis and Research Services

The PSLRB is a neutral and impartial source of compensation information obtained through comparability studies that can be used by parties engaged in the collective bargaining process in the federal public service, as well as by other public and private organizations and individuals.

OUR CLIENTS

In carrying out the activities of its three mandate areas, the PSLRB assists public service employees, employers and bargaining agents in the conduct of their labour relations activities.

The *PSLRA* covers some 250 000 federal public service employees, who fall under a collective agreement, and applies to departments named in Schedule I of the *FAA*, the other portions of the public administration named in Schedule IV and the separate agencies named in Schedule V. (See Appendix 1 of this report.)

The Public Service Labour Relations Board at a Glance

Our role is to administer the collective bargaining and grievance adjudication systems and offer mediation and compensation analysis and research in the federal public service.

Our services

Adjudication services	Mediation services	Compensation analysis and research services
What we do		
• Administer a registry of applications, complaints and grievances (individual, group and policy) • Hold grievance adjudication and complaint hearings throughout Canada • Render decisions	• Offer case mediation services that help parties resolve grievances and complaints without resorting to formal hearings • Offer conciliation and arbitration services that help parties resolve disputes related to the negotiation and implementation of collective agreements • Receive and investigate requests for certifications, revocations, exclusions and essential services, etc. • Provide training in alternative dispute resolution	• Compile, analyze and disseminate compensation information
What we seek to achieve		
• Fair and timely resolution of cases • Solid body of precedents and case law that can be used to help resolve future cases	• Increased collaboration between labour and management • Increased interest in and commitment to mediation on the part of all parties	• Support collective bargaining and compensation determination by providing accurate and comprehensive compensation data

How we benefit federal public servants and Canadians

Our work contributes to harmonious labour relations in the public service, which supports healthy and productive workplaces for public servants. By reducing the potential for labour unrest, we improve the ability of the public service to serve Canadians and protect the public interest.

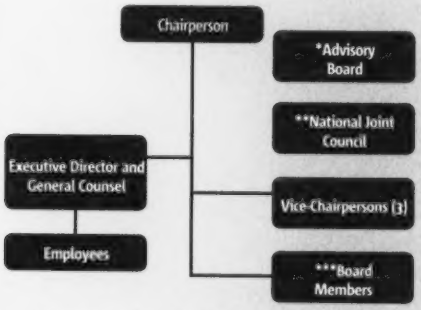
Board member appointments are made so as to ensure that, to the greatest extent possible, there is a balance between people recommended by employers and by bargaining agents.

The Treasury Board, as the largest employer, employs about 186 000 public service employees in federal government departments and agencies. About 66 000 public service employees work for one of the other employers, which range from large organizations such as the Canada Revenue Agency to smaller organizations such as the National Capital Commission. For a list of employers, please refer to Appendix 1, Table 1.

As of March 31, 2010, 22 bargaining agents were certified to represent 88 bargaining units in the federal public service. About 63 percent of unionized employees are represented by the Public Service Alliance of Canada, a further 22 percent are represented by the Professional Institute of the Public Service of Canada and the remaining 15 percent are represented by the 20 other bargaining agents.

Table 2 in Appendix 1 reports the number of public service employees in non-excluded positions by bargaining agent.

The PSLRB's clients also include some employees who are excluded from bargaining units or who are not represented. For example, individuals who occupy managerial and confidential positions are entitled to refer certain types of grievances to adjudication and to avail themselves of the PSLRB's mediation services if they wish.



* Subsection 53(1) of the *PSLRA* provides for the establishment of an advisory board responsible for providing advice to the Chairperson with respect to compensation analysis and research services.

** The PSLRB has no direct involvement in the operations of the National Joint Council.

*** The number of Board members is determined by the Governor in Council. Members may be appointed on a full-time or part-time basis.

Any of those employees, employers and bargaining agents may be a party to an adjudication or mediation effort, as may deputy heads of federal departments and agencies and the departments and agencies themselves. The employers and bargaining agents (on behalf of their members) are potential users of the PSLRB's compensation analysis and research services.

OUR PEOPLE

Board Members

The Board comprises the Chairperson, 3 Vice-Chairpersons and other members that the Governor in Council may appoint for terms of no longer than 5 years and who may be reappointed. In 2009-2010, there were 6 full-time and 11 part-time Board members. The members of the Board are responsible for administering the *PSLRA*, including making orders requiring compliance with that Act, and for deciding matters brought before the PSLRB. While the PSLRB head office is located in the National Capital Region, hearings are conducted throughout Canada.

Board members, other than the Chairperson and Vice-Chairpersons, are selected by the Governor in Council from a list of recommended candidates prepared by the Chairperson in consultation with public service bargaining agents and public service employers covered by the *PSLRA*. Recommendations are put forward, and a list of persons eligible to be appointed to the Board is prepared.

To be eligible for an appointment to the Board, an individual must have knowledge of, or experience in, labour relations. Appointments are made so as to ensure that, to the greatest extent possible, there is a balance on the Board between persons recommended by employers and by bargaining agents. However, even though a Board member may have been recommended by one party or the other, once appointed, he or she does not represent that party and is required to act impartially at all times.

Casper M. Bloom, Q.C., Ad. E., has been Chairperson of the PSLRB since 2007 and was reappointed for an additional three-year term, which began in January 2010. No new full-time Board members were appointed during the year. However,

Mr. John A. Mooney left the PSLRB in September, and Mr. Michel Paquette retired in December 2009. Mr. Paul E. Love, a former part-time Board Member, and Mr. Joseph W. Potter, a former Board Member, Deputy Chairperson and Vice-Chairperson, were appointed as part-time Board members in November 2009.

The Chairperson, Vice-Chairpersons and full-time Board members meet monthly to discuss general matters related to the administration of the *PSLRA*. They also frequently share their expertise and experience with colleagues, clients and stakeholders at conferences, presentations and training sessions and serve on professional boards and committees.

Biographies of full-time and part-time Board members are available on the PSLRB's website at http://www.pslrb-crtfp.gc.ca.

MANAGEMENT

In 2009-2010, the PSLRB had expenditures of $12.9 million and 90 full-time equivalent positions. Under its governance structure, the Chairperson is the PSLRB's chief executive officer and has overall responsibility for supervising and directing the work of the organization. As provided by section 45 of the *PSLRA*, the Chairperson has authorized the three Vice-Chairpersons to act on his behalf in relation to matters before the Board.

In 2009-2010, the PSLRB reaffirmed its commitment to continue to improve service delivery to its clients by implementing a more streamlined, responsive and effective adjudication process. Most notably, the PSLRB took steps to create a Client Consultation Committee that will enable it to gain insight into its clients' views of how it can improve service delivery. The terms of reference for the committee have been approved, and its members have committed to meet several times in fiscal year 2010-2011.

Among other things, committee discussions will focus on the PSLRB's processes and practices, including case management, scheduling hearings and case mediation.

The PSLRB also gauges client satisfaction by conducting a Client Satisfaction Survey every three years. The next survey will be undertaken in 2010.

OTHER RESPONSIBILITIES

As required by the *PSLRA*, the PSLRB provides physical and administrative support services to the National Joint Council (NJC), an independent consultative body of employer and employee representatives. The NJC exists to facilitate consultation on, and the co-development of, policies and terms of employment that do not lend themselves to unit-by-unit bargaining. The PSLRB houses the NJC but plays no direct role in its operation. An annual report with more information on the NJC's activities can be found on its website at http://www.njc-cnm.gc.ca.

As well, the PSLRB administers the collective bargaining and grievance adjudication systems under the *Parliamentary Employment and Staff Relations Act (PESRA)*, which governs labour relations in Parliament. The *PESRA* covers employees working in the House of Commons, the Senate, the Library of Parliament, and the Office of the Conflict of Interest and Ethics Commissioner. The PSLRB will also be called upon to act under the *PSECA*, once it comes into force by an Order in Council.

Furthermore, under an agreement with the Yukon government, the PSLRB administers the collective bargaining and grievance adjudication systems required by the Yukon *Education Labour Relations Act* and the Yukon *Public Service Labour Relations Act*. When performing those functions funded by the Yukon government, the PSLRB acts as the Yukon Teachers Labour Relations Board and the Yukon Public Service Labour Relations Board, respectively.

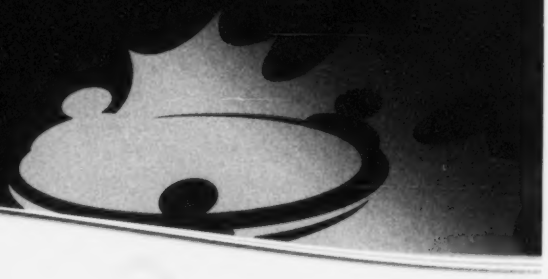
Separate annual reports are issued for all of these Acts and are available on the PSLRB's website at http://www.pslrb-crtfp.gc.ca.

In 2009-2010, the PSLRB had expenditures of $12.9 million and 90 full-time equivalent positions.

***The PSLRB administers the collective bargaining and grievance adjudication systems required by the Yukon* Education Labour Relations Act *and the Yukon* Public Service Labour Relations Act.**

PART TWO:

The Year in Review



Hearings before the Board can be oral and may be conducted solely through the filing of written documents.

Board members hear complaints and applications, and Board members sitting as adjudicators hear grievances that are referred to adjudication.

Hearings before the Board can be oral and may be conducted solely through the filing of written documents. Oral hearings before Board members and adjudicators are similar to court proceedings, but the rules are less formal. As hearings are conducted to collect evidence and to hear arguments that enable the Board to fulfill its statutory mandate, they are conducted in accordance with the law and the principles of natural justice.

In exercising its statutory powers to make decisions that affect rights, the Board must conduct hearings in a way that is fair for all the parties concerned. Thus, the *PSLRA* grants Board members and adjudicators the authority to summon witnesses, administer oaths and solemn declarations, compel the production of documents, hold pre-hearing conferences, hold hearings in person or in writing, accept evidence whether or not it is admissible in court, and, where necessary, inspect and take a view of an employer's premises.

To assist the parties in preparing for hearings, the PSLRB has developed questions and answers and other information, which are available on its website.

CASELOAD OVERVIEW

In 2009-2010, the PSLRB's caseload was reduced from the previous year, partly because of initiatives that it had undertaken to deal with cases in a more efficient manner, and also because of a decrease in the number of new cases received. More detailed information about the PSLRB's caseload can be found in Appendix 2.

Total Caseload 2009-2010

- Total active caseload: 5185
- Active cases were up 3% from 2008-2009 (5022) and up 8% from 2007-2008 (4819) but down 13% from 2006-2007 (5928)
- New cases: 1331
- New cases were down 13% from 2008-2009 (1532), down 13% from 2007-2008 (1528) and down 21% from 2006-2007 (1693)
- Cases carried forward from previous years: 3966 or 76% of total caseload
- Cases closed: 1482 or 29% of total caseload
- Cases carried forward to next year: 3308 or 64% of total caseload

Grievances

As in previous years, grievances referred to adjudication continued to constitute the bulk of the PSLRB's workload.

Grievances are referred to the PSLRB mainly as a result of "rights disputes" that relate to the application or interpretation of collective agreements or arbitral awards; disciplinary actions resulting in terminations, demotions, suspensions or financial penalties; non-disciplinary demotions or terminations; and deployments without the employee's consent, where consent is required.

If a public service employee presents a grievance to a department or agency and it reaches the end of the internal grievance process without having been resolved to the employee's satisfaction, he or she may refer the grievance to adjudication before the PSLRB if the subject matter falls within the areas previously mentioned.

When the PSLRB receives a grievance for adjudication, it gives priority to exploring options for resolving the matter voluntarily through mediation. (For more information on mediation, please refer to the Mediation Services section of this report.)

Cases that are not settled or withdrawn through mediation or other interventions proceed to a hearing before a member of the Board selected by the Chairperson to act as the adjudicator.

The PSLRB encourages parties to continue working toward a settlement throughout the adjudication process as a solution designed by the parties is always a preferable resolution. As such, the PSLRB offers the parties the opportunity to participate in case settlement discussions at any time during the adjudication process with the adjudicator, should the parties wish.

Under the *PSLRA*, in addition to individual grievances, group grievances and policy grievances can be referred to adjudication. A group grievance may be presented when two or more employees in a single department or agency are similarly affected by the interpretation or application of a collective agreement or an arbitral award. A policy grievance relates to the interpretation or application of a collective agreement or an arbitral award and must relate to an alleged violation of the collective agreement that affects employees generally. A policy grievance may be referred by either the bargaining agent or the employer.

It is also possible for grievances to be referred to adjudication that involve certain issues under the *Canadian Human Rights Act* and for monetary relief to be awarded. The Canadian Human Rights Commission (CHRC) must be notified of such grievances and has standing to make submissions to an adjudicator. In most cases, the CHRC declined to make any submissions. Under the *Budget Implementation Act, 2009*, the PSLRB was also given jurisdiction over pay equity complaints that have not yet been referred by the CHRC to the Canadian Human Rights Tribunal.

In 2009-2010, 8 percent fewer new grievances were referred to adjudication than in the previous year.

Grievances 2009-2010

- Grievances referred to adjudication: 3812 or 74% of all cases before the PSLRB
- New grievance cases: 864 (812 individual, 11 group and 41 policy)
- Grievance cases involving terminations: 65 (a 13% decrease from the previous year but still more than in 2007-2008, when there were 38)
- Grievance cases closed: 977 or 26% of all grievance cases
- 977 cases were closed compared with 864 cases opened, for an overall caseload decrease of 113
- Of cases closed, 322 cases were settled, 200 were withdrawn by the parties and 321 cases were decided by 117 decisions

Complaints

Although a smaller proportion of the PSLRB's overall active caseload in 2009-2010 involved complaints, they consumed a substantial amount of its time and resources. Many complaints are complex, and some also involve self-represented complainants.

Two types of complaints are heard by the PSLRB — complaints of unfair labour practices under the *PSLRA* and complaints related to reprisals under the *CLC*. The bulk of the PSLRB's active complaint cases are complaints of unfair labour practices under the *PSLRA*.

The first type includes complaints by employees, bargaining agents and employers in which

- an employer is alleged to have engaged in unfair labour practices (for example, by interfering with the creation or administration of a union or by engaging in discrimination based on union membership);
- a bargaining agent is alleged to have acted in bad faith in the representation of an employee;
- an employer or bargaining agent is alleged to have failed to bargain in good faith; or
- a union member alleges that the bargaining agent has applied its membership rules in a discriminatory manner.

When the PSLRB receives a grievance for adjudication, it gives priority to exploring options for resolving the matter voluntarily through mediation.

The bulk of the PSLRB's active complaint cases are complaints of unfair labour practices under the PSLRA.

The second type includes complaints about disciplinary actions or discrimination resulting from the exercise by federal public service employees of workplace health and safety rights under Part II of the *CLC*.

Complaints 2009-2010

- Complaints referred to adjudication: 290 or 6% of all cases before the PSLRB
- Unfair labour practice complaints: 257 or 89% of the complaint caseload, a very small percentage of which were allegations that the employer failed to bargain in good faith
- *CLC* complaints: 33 or 11% of complaint caseload
- New unfair labour practice complaints: 57 in 2009-2010; 167 in 2008-2009; 63 in 2007-2008 and 50 in 2006-2007
- New *CLC* complaints: 13 in 2009-2010; 16 in 2008-2009; 3 in 2007-2008 and 5 in 2006-2007
- Complaint cases closed: 116 or 40% of all complaint cases
- Of cases closed, 80 were settled or withdrawn by the parties, and 36 were decided by 35 decisions

Applications

Applications 2009-2010

- Total: 863 or 17% of all cases before the PSLRB
- Certification or revocation of certification: 0
- Successor rights: 0
- Essential services agreements: 9
- Review of prior PSLRB decisions: 13
- Determination of management and confidential positions: 551
- Requests for extensions of time to file a grievance or to refer a grievance to adjudication: 46

The PSLRB's mediation services – a key component of its statutory mandate under the PSLRA – provide a collaborative forum for early dispute resolution, rather than subjecting the parties to other, more adversarial resolution processes.

MEDIATION SERVICES

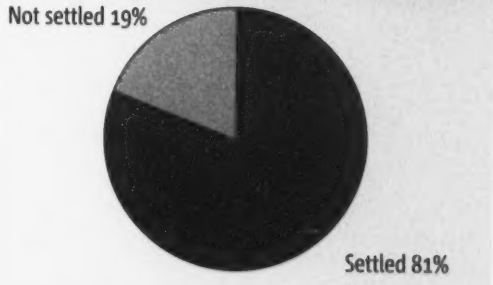
Case Mediation

The PSLRB's mediation services — a key component of its statutory mandate under the *PSLRA* — provide a collaborative forum for early dispute resolution, rather than subjecting the parties to other, more adversarial resolution processes. Through mediation, the parties are encouraged to explore the underlying reasons for their conflict, allowing them to craft solutions that better address the root causes of their problem. Mediators provided by the PSLRB are impartial third parties without decision-making power who intervene in a dispute to help parties reach their own mutually acceptable solutions. They may be professional staff mediators employed by the PSLRB, Board members acting as mediators or experienced persons appointed from outside the PSLRB.

In 2009-2010, the PSLRB continued its efforts to promote mediation to the parties involved in adjudication cases. As a voluntary alternative, the PSLRB's clients have made considerable use of mediation and with noted success. During the year, in response to grievances and complaints referred to the Board, the PSLRB conducted 85 separate mediation interventions. With the assistance of the Board's mediation services, parties were able to achieve settlements in approximately 80 percent of the cases. As a result, a total of 197 case files that had been referred to the PSLRB were resolved.

The PSLRB's mediation services have also included, resources permitting, dealing with cases identified as "preventive" mediations. Such cases attempt to resolve disputes before a grievance or complaint is formally referred to the PSLRB, reducing the number of files brought before the PSLRB. In 2009-2010, the PSLRB's Dispute Resolution Services conducted 32 preventive mediation interventions. Through those efforts, the PSLRB was able to assist parties in resolving their disputes in over 90 percent of the cases.

Figure 1: Mediation Interventions 2009-2010 (117)*



*These mediation interventions resulted in the resolution of an aggregate of 226 files (i.e., cases referred to the PSLRB and preventive mediations).

Collective Bargaining

The PSLRB also assists parties in their collective bargaining efforts through the provision of the dispute resolution processes provided for under the *PSLRA*: mediation, arbitration and conciliation.

As reported by the PSLRB last year, the major round of public service negotiations that began in 2007-2008 presented certain challenges. Not only was this the first round of bargaining conducted under the *PSLRA*, several significant changes to the legal framework within which negotiations occur were also introduced. As well, the federal government announced early on in the parties' bargaining process legislation that was subsequently enacted as the *Expenditure Restraint Act* to restrict increases in wages and remuneration applicable to federal public servants.

While the majority of the negotiations involving the Treasury Board and separate-employer bargaining units were concluded by the end of 2008-2009, the PSLRB assisted in resolving several bargaining disputes that represented the tail end of that bargaining round. Eight mediation interventions were conducted with the assistance of PSLRB mediators, resulting in four settlements. In the other four cases, the parties, with the assistance of the mediators, were able to reduce the number of outstanding issues in dispute.

Conciliation

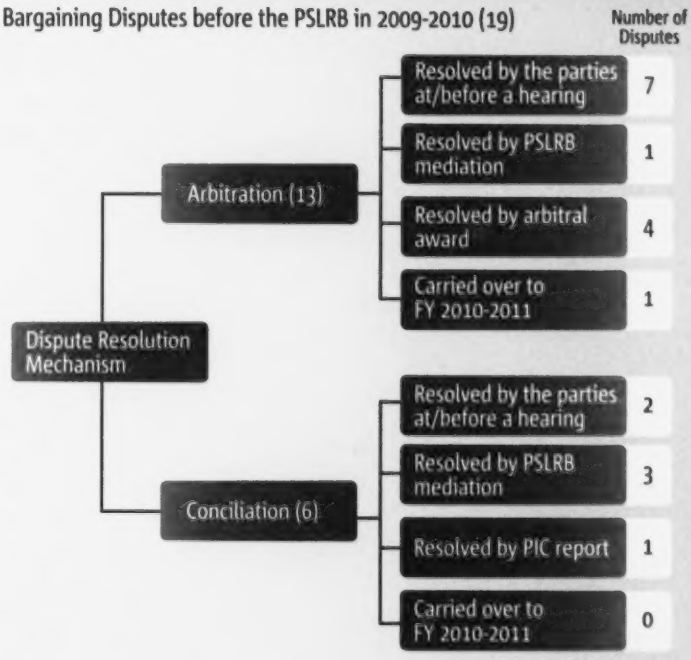
If the parties are unable to resolve their differences, their dispute may be referred to the Board for third-party resolution. Bargaining agents may opt for either conciliation (and the right to strike) or arbitration. Conciliation involves the appointment of a Public Interest Commission (PIC). PICs are non-permanent bodies that comprise one or three people appointed by the responsible minister on the recommendation of the PSLRB Chairperson. They assist the parties by making collective bargaining settlement recommendations, which are not binding on them. While some requests for conciliation were received in 2008-2009, it was only in 2009-2010 that the PSLRB began to establish and complete a full conciliation cycle. Specifically, in 2009-2010, six conciliation requests were before the PSLRB, including four that had been carried over from the previous year. One file proceeded to a hearing and a Public Interest Commission report; the balance was resolved by the parties either independently or with the assistance of a PSLRB mediator.

Binding Arbitration

Binding arbitration is the other option for resolving bargaining disputes under the *PSLRA*. If the parties are unable to settle their collective agreements through negotiation, then binding arbitration, if it was selected by the bargaining agent as the method of dispute resolution, culminates in an arbitral award (a decision) that is legally binding on both parties and that precludes any legal strike action. Arbitration boards are established by the PSLRB Chairperson. In 2009-2010, 13 arbitration requests were before the PSLRB, including 7 that were carried over from the previous year. Of those, a total of 4 arbitral awards were issued; the rest were resolved by the parties independently or with the assistance of a PSLRB mediator.

If the parties are unable to resolve their differences, their dispute may be referred to the Board for third-party resolution.

Table 1: Resolution of Collective Bargaining Disputes



PSLRB mediators also delivered several presentations and special sessions, both inside and outside the federal public service, to help build a general understanding of mediation as a dispute resolution mechanism.

Conflict can be reduced and negotiations can proceed more smoothly when all parties have equal access to accurate and comprehensive compensation information provided by a neutral, reliable and authoritative third party.

Mediation Training

In 2009-2010, members of the Dispute Resolution Services team delivered nine interest-based negotiation and mediation courses. The training sessions' mixed composition of union representatives, managers and human resources specialists enabled participants to exchange views about a variety of aspects related to conflict resolution.

The 2.5-day interactive sessions enabled about 170 participants from within the federal public service to become familiar with and to understand interest-based approaches and mediation skills, which can be used to resolve workplace disputes. The courses also enable participants to explore workplace conflict and communication issues that may arise. Through role play, participants are able to practice the skills and techniques acquired during the training.

The target audience includes individuals responsible for workplace conflict resolution, such as staff relations officers, union representatives, managers and supervisors, and others working in related fields, such as Employee Assistance Program officers.

PSLRB mediators also delivered several presentations and special sessions, both inside and outside the federal public service, to help build a general understanding of mediation as a dispute resolution mechanism, as well as to provide more in-depth knowledge of the PSLRB's mediation approach.

COMPENSATION ANALYSIS AND RESEARCH SERVICES

The PSLRB's Compensation Analysis and Research Services (CARS) support the collective bargaining and compensation determination processes in the federal public service. This is accomplished by collecting, compiling, analyzing and disseminating impartial, accurate and timely information on comparative rates of pay, employee wages, terms and conditions of employment, and benefits in the public and private sectors.

Compensation is a key issue for both employers and employees at the bargaining table. Conflict can be reduced and negotiations can proceed more smoothly when all parties have equal access to accurate and comprehensive compensation information provided by a neutral, reliable and authoritative third party. When parties begin negotiations by agreeing to use the PSLRB's compensation survey data as a reference point, they can focus their time and efforts more efficiently on other substantive issues.

National Compensation Comparability Study

In 2009-2010, considerable work was accomplished in preparation for the launch of the PSLRB's National Compensation Comparability Study. The study was originally to have been undertaken in fall 2010, but as a result of the coming into force of Bill C-10 and specifically the *Expenditure Restraint Act*, it was postponed to coincide with the next round of collective bargaining in 2011. Based on the experience of its two first compensation studies completed in 2008 (i.e., *Technical Services Compensation Comparability Study* and *Total Compensation Study on Health-Related Occupations in Canada*), the CARS has begun to implement a comprehensive project management framework, staffed several key positions, held discussions on collaborative approaches or partnership agreements with provincial governments, and established contractual arrangements to obtain the services of experienced classification specialists, and is developing the tools and appropriate technology to collect and manage study-related data. The PSLRB also continued to work closely with Statistics Canada to benefit from their expertise in addressing methodological and process issues related to conducting a compensation comparability study on a national scale.

Consultations and Collaborative Agreements

The *PSLRA* provides for the appointment of an advisory board to advise the Chairperson on the PSLRB's compensation analysis and research services. The mandate of the first advisory board members extended from January 2006 to November 2007. While no new members

have since been appointed, the CARS has strived to maintain communication with several stakeholders on upcoming study-related issues and activities. Earlier this year, the CARS initiated a comprehensive consultation process with all the parties to bargaining under the *PSLRA* on the scope, methodology and processes for the upcoming national compensation comparability study. In the absence of an advisory board, the consultation process provides the CARS with a renewed opportunity to promote effective labour-management relationships through facilitated discussions and cooperation between the parties away from the pressures of the bargaining table. It will also help to determine the national study's parameters, including the total compensation model, the selection of benchmark positions, the sample design and other related processes.

Over the next year, the CARS' activities will focus on the continued development of the tools and systems required for job matching, data collection, data analysis and warehousing, and the dissemination of results, while taking into consideration stakeholder input provided during the consultation process.

CHALLENGES AND INNOVATIONS

Case Management

The PSLRB continually strives to keep active cases to a manageable number and to reduce the time taken to close cases through efforts such as screening new grievance and complaint cases and identifying trends and group cases that have common elements.

Several key factors affect the PSLRB's ability to deliver its services as promptly as it would like, including the availability of the parties to proceed to a hearing, requests for postponements and continuances.

In 2009-2010, many of the PSLRB's clients were not equipped to participate in new case-management initiatives such as fast-tracked hearings, which it conducted as a pilot project in 2008. As a result, the organization examined other ways to increase its effectiveness, namely, reviewing a large number of duty of fair representation cases, and it was able to render decisions based on the information on file or with additional written submissions.

The PSLRB is also exploring a similar initiative with grievances that result from the termination of a probationary period, which is also known as rejection on probation. Other continuing challenges to delivering adjudication services include human rights complaints, duty-to-accommodate issues, and self-represented grievors and complainants.

The PSLRB has been actively using the *PSLRA* provisions that allow for the convening of pre-hearing conferences, which have been effective in clarifying issues in dispute or reducing their numbers and, in some cases, eliminating the need for an oral hearing altogether if it is felt that the case may proceed by way of written submissions. Pre-hearing conferences still present a challenge for the parties, which have to balance their availabilities for formal hearings and for pre-hearing conferences.

The PSLRB also offers expedited adjudication to employers and bargaining agents. It allows certain grievances to be dealt with without resorting to an oral hearing process. In the expedited process, the parties normally file an agreed statement of facts, and no witnesses are heard. The parties agree that decisions rendered in the expedited process are not precedent setting and that they will not be subject to judicial review. A verbal decision is given to the parties at the hearing. A short written decision follows within five days. Self-represented individuals may not apply for expedited adjudication.

Either party may apply for expedited adjudication, but for this process to be used, both parties must have previously signed a memorandum of understanding with the PSLRB.

In 2009-2010, four new cases filed with the PSLRB requested expedited adjudication. Three hearings, which involved 15 cases, were heard during the year.

The PSLRB continually strives to keep active cases to a manageable number and to reduce the time taken to close cases.

The written decisions of the Board are available to the public in many ways.

Privacy and Openness

As a quasi-judicial tribunal that renders decisions on a variety of labour relations matters in the federal public service, the Board operates very much like a court. As it is bound by the constitutionally protected open-court principle, it conducts its oral hearings in public, save for exceptional circumstances. This means that most information filed with it becomes part of a public record and is generally available to the public to support transparency, accountability and fairness.

The principles of administrative law require that the Board issue a written decision when deciding a matter. The decision is to include a summary of the evidence presented and the arguments of the parties, as well as an articulation of the reasons supporting the decision. The *Protocol for the Use of Personal Information in Judgments*, approved by the PSLRB and endorsed by the Canadian Council of Administrative Tribunals, reflects the ongoing commitment of Board members to seek a balance between the open-court principle and the privacy expectations of individuals, in accordance with accepted legal principles, and to report in their decisions only that personal information that is relevant and necessary to the determination of the dispute. Also, documents filed as exhibits before a Board member that contain medical, financial or other sensitive information about a person may be sealed by order of a Board member, if appropriate. The PSLRB and other tribunals have been granted intervenor status in a case before the Federal Court that will examine these issues.

The written decisions of the Board are available to the public in many ways. They may be consulted in its library. Most are published by specialized private publishers. Also, some decisions are accessible on the Internet from publicly available databases. In addition, the full texts of decisions have been posted on the Board's website since 2000. As a means to balance the open-court principle and the privacy expectations of individuals availing themselves of their rights under the *PSLRA*, the Board has voluntarily introduced measures that restrict global search engines from accessing full-text decisions posted on its website.

The Board has also modified its website and administrative letters opening case files to notify individuals who initiate proceedings that its decisions are posted in their entirety on the Board's website.

Notable Decisions

Decisions rendered by the Board or by its members in their roles as adjudicators contribute to the elaboration of jurisprudence in labour relations, specifically in the context of the federal public service, but more widely as well. Those decisions are final and binding on the parties and are subject only to judicial review under the *Federal Courts Act*. On average, more than 85 percent of the decisions issued by the PSLRB and its adjudicators are upheld when subject to judicial review. Overall, 98 percent of all decisions rendered stand as final decisions. Brief descriptions of several notable grievance and complaint case decisions can be found in Appendix 3.

MORE INFORMATION ABOUT THE PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS BOARD

The PSLRB's mailing address is:

Public Service Labour Relations Board
P.O. Box 1525, Station B
Ottawa, Ontario
Canada
K1P 5V2

The PSLRB may also be contacted by telephone or fax between the weekday hours of 08:00 and 16:00 (EST).

Telephone: 613-990-1800
Fax: 613-990-1849
Toll free: 866-931-3454

The PSLRB may be reached by email at mail.courrier@pslrb-crtfp.gc.ca.

The PSLRB's Jacob Finkelman Library houses a collection of labour relations resources, which can be viewed via the library catalogue on the website or by contacting the library directly.

The library is pleased to furnish copies of Board decisions and to respond to reference questions. Library hours are weekdays from 08:00 to 16:00 (EST).

The library's address is:
C.D. Howe Building
240 Sparks Street
West tower, 6th floor
Ottawa, Ontario
Telephone: 613-990-1800
Toll free: 866-931-3454
Email: library-bibliotheque@pslrb-crtfp.gc.ca

The PSLRB's website, http://www.pslrb-crtfp.gc.ca, contains a wealth of useful information, including:

- summary and full-text versions of Board decisions
- information on the Board's mandate, membership and functions
- hearing schedules
- information on the status of collective bargaining
- annual reports and publications
- frequently asked questions, fact sheets, practice notes, guides and videos
- labour relations legislation, regulations and forms
- newsletters
- how to register for mediation training

APPENDIX 1

Table 1: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Employer and Bargaining Agent April 1, 2009 to March 31, 2010*

Where Treasury Board of Canada is the Employer

Bargaining agent	Number of bargaining units	Number of public service employees in non-excluded positions
Association of Canadian Financial Officers	1	3997
Association of Justice Counsel	1	2411
CAW – CANADA	1	5
CAW – CANADA, Local 2182	1	360
Canadian Association of Professional Employees	2	13 279
Canadian Federal Pilots Association	2	422
Canadian Merchant Service Guild	1	1080
Canadian Military Colleges Faculty Association	1	219
Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, Local 588	1	22
Federal Government Dockyard Chargehands Association	1	88
Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)	1	836
Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)	1	958
Graphic Communications International Union	1	38
International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228	1	1143
Professional Association of Foreign Service Officers	1	1324
Professional Institute of the Public Service of Canada	7	37 119
Public Service Alliance of Canada	5	116 658
Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN	1	6558
Total for Treasury Board of Canada	**30**	**186 517**

Table 1: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Employer and Bargaining Agent April 1, 2009 to March 31, 2010*

Other Employers

Separate employers (by bargaining agent)		Number of public service employees in non-excluded positions
CANADA REVENUE AGENCY		
Professional Institute of the Public Service of Canada	1	12 030
Public Service Alliance of Canada	1	28 259
Total	2	40 289
CANADIAN FOOD INSPECTION AGENCY		
Professional Institute of the Public Service of Canada	3	1829
Public Service Alliance of Canada	1	4469
Total	4	6298
CANADIAN INSTITUTES OF HEALTH RESEARCH		
Public Service Alliance of Canada	1	26
Total	1	26
CANADIAN NUCLEAR SAFETY COMMISSION		
Professional Institute of the Public Service of Canada	1	510
Total	1	510
CANADIAN POLAR COMMISSION		
No bargaining agents	0	4
Total	0	4
CANADIAN SECURITY INTELLIGENCE SERVICE		
Public Service Alliance of Canada	1	218
Total	1	218
COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT CANADA		
Public Service Alliance of Canada	1	1467
Total	1	1467

Table 1: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Employer and Bargaining Agent April 1, 2009 to March 31, 2010*

Other Employers *(continued)*

Separate employers (by bargaining agent)	Number of bargaining units	Number of public service employees in non-excluded positions
FINANCIAL CONSUMER AGENCY OF CANADA		
No bargaining agents	0	50
Total	0	50
FINANCIAL TRANSACTIONS AND REPORTS ANALYSIS CENTRE OF CANADA		
No bargaining agents	0	307
Total	0	307
INDIAN OIL AND GAS CANADA		
No bargaining agents	0	83
Total	0	83
NATIONAL CAPITAL COMMISSION		
Public Service Alliance of Canada	1	410
Total	1	410
NATIONAL ENERGY BOARD		
Professional Institute of the Public Service of Canada	1	308
Total	1	308
NATIONAL FILM BOARD OF CANADA		
Canadian Union of Public Employees, Local 2656	2	123
Professional Institute of the Public Service of Canada	2	163
Syndicat général du cinéma et de la télévision, CUPE Local 9854	2	124
Total	6	410
NATIONAL RESEARCH COUNCIL CANADA		
Professional Institute of the Public Service of Canada	4	1915
Research Council Employees' Association	6	2362
Total	10	4277

Table 1: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Employer and Bargaining Agent April 1, 2009 to March 31, 2010*

Other Employers *(continued)*

Separate employers (by bargaining agent)	Number of bargaining units	Number of public service employees in non-excluded positions
NATIONAL ROUND TABLE ON THE ENVIRONMENT AND THE ECONOMY		
No bargaining agents	0	33
Total	0	33
NATURAL SCIENCES AND ENGINEERING RESEARCH COUNCIL OF CANADA		
No bargaining agents	0	219
Total	0	219
NORTHERN PIPELINE AGENCY CANADA		
No bargaining agents	0	0
Total	0	0
OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL OF CANADA		
Public Service Alliance of Canada	2	483
Total	2	483
OFFICE OF THE CORRECTIONAL INVESTIGATOR		
No bargaining agents	0	29
Total	0	29
OFFICE OF THE SUPERINTENDENT OF FINANCIAL INSTITUTIONS CANADA		
Professional Institute of the Public Service of Canada	1	533
Public Service Alliance of Canada	1	22
Total	2	555
PARKS CANADA AGENCY		
Public Service Alliance of Canada	1	5591
Total	1	5591
SECURITY INTELLIGENCE REVIEW COMMITTEE		
No bargaining agents	0	0
Total	0	0

Table 1: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Employer and Bargaining Agent April 1, 2009 to March 31, 2010*

Other Employers *(continued)*

Separate employers (by bargaining agent)		Number of public service employees in non-excluded positions
SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL OF CANADA		
Public Service Alliance of Canada	1	200
Total	1	200
STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS, CANADIAN FORCES		
Public Service Alliance of Canada	10	846
United Food and Commercial Workers Union	12	899
Total	22	1745
STATISTICS SURVEY OPERATIONS		
Public Service Alliance of Canada	2	2063
Total	2	2063
Total for other employers	**58**	**65 575**
Total from the Treasury Board	**30**	**186 517**
Total for all employers	**88**	**252 092**

*The figures in Table 1 were provided by the employers.

Table 2: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Bargaining Agent April 1, 2009 to March 31, 2010*

	Number of bargaining units	Number of public service employees in non-excluded positions
Association of Canadian Financial Officers	1	3691
Association of Justice Counsel	1	2600
CAW - CANADA	1	7
CAW - CANADA, Local 2182	1	350
Canadian Association of Professional Employees	2	12 525
Canadian Federal Pilots Association	2	420
Canadian Merchant Service Guild	1	983
Canadian Military Colleges Faculty Association	1	219
Canadian Union of Public Employees, Local 2656	2	236
Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, Local 588	1	27
Federal Government Dockyard Chargehands Association	1	84
Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)	1	831
Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)	1	940
Graphic Communications International Union	1	38
International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228	1	1102
Professional Association of Foreign Service Officers	1	1200
Professional Institute of the Public Service of Canada	20	54 100
Public Service Alliance of Canada	28	153 556
Research Council Employees' Association	6	2351
Syndicat général du cinéma et de la télévision, CUPE Local 9854	2	124
United Food and Commercial Workers Union	12	1362
Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN	1	6000
Total	**88**	**242 746****

* The figures in Table 2 were provided by the bargaining agents.

** The total in Table 2 does not equal the 252 092 employees indicated in Table 1 (the Treasury Board and separate employers) because 9346 of the employees included in Table 1 were not represented by a bargaining agent or tabulated in their calculations.

APPENDIX 2

Cases before the Public Service Labour Relations Board 2009 - 2010

	Number of cases brought forward from previous years	Number of new cases received	Total number of cases	Number of cases closed (includes cases settled, withdrawn and decided)			Number of cases carried forward to 2010-2011	Decisions or orders	Number of cases covered by decisions or orders
				settled	withdrawn	decided			
Grievances	2431	864	3295	322	200	321	2452	117	321
Total grievances	**2431**	**864**	**3295**	**843**			**2452**	**117**	**321**
Complaints of unfair labour practices	200	57	257	0	75	36	146	35	36
Complaints under the *Canada Labour Code*	20	13	33	0	5	0	28	0	0
Total complaints	**220**	**70**	**290**	**116**			**174**	**35**	**36**
Requests to file certified copy of order with Federal Court	0	5	5	2 withdrawn 2 decided **Total: 4**			1	2	2
Certifications	0	0	0	0			0	0	0
Revocations of certification	0	0	0	0			0	0	0
Determinations of successor rights	0	0	0	0			0	0	0
Memberships in a bargaining unit	5	3	8	0 withdrawn 1 decided **Total: 1**			7	1	1
Determinations of management and confidential positions	196	355	551	28 settled or withdrawn 220 decided[1] **Total: 248**			303	220	220
Designations of essential services positions	5	4	9	0 withdrawn 2 decided **Total: 2**			7	2	2
Applications for reviews of Board decisions	1	12	13	3 withdrawn 7 decided **Total: 10**			3	7	7
Requests for extensions of time	26	20	46	11 settled or withdrawn 9 decided **Total: 20**			26	6	9
Total applications	**233**	**399**	**632**	**285**			**347**	**238**	**241**
TOTAL	**2884**	**1333**	**4217**	**1244**			**2973**	**390**	**598**

[1] In all cases, the determinations were made by an order rendered by the PSLRB on consent.

NOTABLE PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS BOARD DECISIONS

Essential Services Agreements

The *PSLRA* created the concept of essential services agreements. In **Public Service Alliance of Canada v. Parks Canada Agency**, 2008 PSLRB 97, the Board explained how the new provisions changed the procedure for declaring positions as essential in preparation for a strike. Under the former Act, the employer "designated" certain positions as essential for the safety or security of the public. If the bargaining agent disagreed, and the parties could not resolve the matter, the Board had the authority to make a formal ruling to decide which positions were to be "designated." Under the *PSLRA*, the parties must establish an essential services agreement as a precondition to employees exercising their right to strike. If they reach an impasse, the Board must determine any dispute resulting from the negotiation process.

The first essential services agreements decisions set the parameters of how those agreements will be approached by the Board. Several decisions this year required determining whether certain duties constituted essential services and keeping in mind the following part of the definition of "essential service" in section 4 of the *PSLRA*: ". . . necessary for the safety or security of the public or a segment of the public."

In **Public Service Alliance of Canada v. Treasury Board (Program and Administrative Services Group)**, 2009 PSLRB 55, the Board determined that the duties of citizenship service officers (CSOs) involved in helping claimants obtain or maintain Employment Insurance (EI) or Old Age Security (OAS) benefits constituted an essential service. Although Service Canada offers claimants online access, the CSOs offer an essential service because claimants do not necessarily have access to a computer or know how to use one, and some issues are best dealt with in person. The CSOs help clients overcome different barriers to obtaining benefits, whether language, literacy or numeracy issues, physical or developmental disabilities, etc. The Board heard evidence that a very high percentage of claimants who receive help from the CSOs would not otherwise have access to the benefits to which they are entitled. The decision was important in that it determined that income security might be fundamental to the "security of the public" because the class of clients served by the CSOs is highly dependent on welfare payments.

By contrast, in **Public Service Alliance of Canada v. Treasury Board (Program and Administrative Services Group)**, 2009 PSLRB 56, no services were identified as essential. This decision concerned assistant bankruptcy analysts (ABAs), whose role is to help those filing for bankruptcy. In this case, the Board found that there was little evidence linking the duties of the ABAs to the safety or security of the public.

Again, in **Treasury Board v. Professional Institute of the Public Service of Canada**, 2009 PSLRB 120, the Board found that no link could be established between the safety or security of the public and the duties carried out by computer specialists (CSs) working for Elections Canada.

In **Treasury Board v. Professional Institute of the Public Service of Canada**, 2009 PSLRB 128, the CS staff in question worked for the Canada Border Services Agency, and some essential services were identified. The dispute centred on whether essential services should be viewed in terms of the computer systems (the bargaining agent's view) or in terms of the program activities (the employer's view). The Board determined that tying essential services to a piece of equipment was too narrow but that not all activities were necessary for the safety or security of the public. Essential services in this case meant protecting Canadians from the entry into the country of persons and goods posing a risk to safety or security. Therefore, the Board ruled that essential services in this case meant the provision of computer systems and services related to managing the access of people and goods to and from Canada to protect the safety or security of the public. The bargaining agent has applied for judicial review.

In **Public Service Alliance of Canada v. Treasury Board**, 2009 PSLRB 155, the matter also involved border services, but this time the occupational group was border services officers (BSOs). The BSOs are the front-line workers at the border — they assess travelers and goods coming into Canada and determine whether they pose a risk to the safety or security of the country. To the extent that their jobs are concerned with preventing the entry of undesirable persons or goods, their services are essential, and there was no dispute on that point. The bargaining agent argued against finding other components of their duties essential, such as collecting customs taxes, completing reports not related to border security, and providing educational workshops to clients and stakeholders.

The Board agreed that no evidence showed that those duties constituted essential services. However, the Board found that, contrary to the bargaining agent's position, maintaining effective relationships with clients, stakeholder organizations and law enforcement agencies, as well as analyzing data and completing reports to maintain border integrity and security, constituted essential services.

Essential services performed by the CS group within Public Safety Canada was the concern in **Treasury Board v. Professional Institute of the Public Service of Canada**, 2010 PSLRB 15. The parties agreed on the principle that the emergency response capability of the Government Operation Centre (GOC) had to be password maintained at all times to ensure the safety or security of the public. The parties disagreed about the definition of the resources necessary for that purpose. The Board found that neither position was satisfactory for defining the essential services. The bargaining agent took too narrow a view, linking essential services again to equipment, which created logistical and other problems. On the other hand, the employer's view was too vague. Preciseness was necessary, stated the Board, to strike the proper balance between ensuring the right to strike and the safety or security of the public.

Within the GOC, one organization protects against cyber attacks — the Canadian Cyber Incident Response Centre (CCIRC). It made sense, stated the Board, to divide essential services along the two business lines. The CSs performed essential services in maintaining the computers within the GOC, while their services were required as users in the CCRIC. The Board defined essential services within the GOC and stated that its intent was to restrict the essential support services to those having a clear and direct link with listed emergency management functions. For the CCIRC, the essential services were assessing and responding to cyber threats.

Equal Pay for Work of Equal Value

The transitional provisions of the *Budget Implementation Act, 2009* (*BIA*), provided that, before the coming into force of the new *Public Service Equitable Compensation Act*, the Board would have the mandate to decide the cases that were currently before the Canadian Human Rights Commission (CHRC). Accordingly, seven files were transferred to the Board. The first two decisions under the transitional provisions dealt with jurisdiction. In both **Hall et al. v. Treasury Board**, 2010 PSLRB 19, and **Melançon et al. v. Treasury Board et al.**, 2010 PSLRB 20, the employer objected to the Board's jurisdiction.

In **Hall et al.**, the issue was whether classification could include the establishment and maintenance of a difference in wages. Classification is not an issue over which the Board has jurisdiction. However, in this context, the Board ruled that the transfer from the Canadian Human Rights Tribunal (CHRT) to the Board to examine all pay equity matters in the public sector necessarily means that nothing remains with the CHRT with respect to pay equity; the process cannot be bifurcated. The prohibition that applies to the Board under the *PSLRA* (to not deal with matters of classification) does not exist under the regimes of the *Canadian Human Rights Act* (*CHRA*) and the *BIA*.

Some details differed in **Melançon et al.**, but essentially, both the objection (lack of jurisdiction over classification) and the ruling (the new regime gives the Board jurisdiction over the whole of the pay equity complaint) were the same.

The employer has applied for judicial review of both decisions.

Disclosure

Disclosure is a procedural matter that sometimes arises as a contentious issue at a hearing. The following cases illustrate the difficulties that adjudicators and Board members face in deciding disclosure issues while acting within the confines of the *PSLRA*.

In **Tipple v. Deputy Head (Department of Public Works and Government Services)**, 2009 PSLRB 110, the adjudicator provided an interlocutory decision relating to media access. In the context of a highly publicized termination case, the CBC applied for access to the exhibits once all the evidence had been entered. The CBC argued that there was a presumptive right of access to exhibits and added that such access was routinely provided in courts of law. The employer stated that the adjudicator had the discretion to wait until the final decision was rendered before providing access to the exhibits but did not provide any evidence or argument to counter the open-court principle. The adjudicator ruled that, based on the **Dagenais-Mentuck** principles enunciated by the Supreme Court of Canada (SCC), there was no reason not to apply the open-court principle in

this case. He ordered that the CBC be provided access to the exhibits, except for the few that had been sealed because they contained sensitive personal information (financial statements and tax returns).

In **Quadrini v. Canada Revenue Agency and Hillier**, 2009 PSLRB 104, the issue was whether the Board Member was able to determine whether solicitor-client privilege applied to a document that had been refused to the complainant. The employer argued that a recent decision of the SCC, **Canada (Privacy Commissioner) v. Blood Tribe Department of Health**, 2008 SCC 44, settled the matter and precluded administrative tribunals from deciding whether a document was protected by solicitor-client privilege. In that decision, the SCC ruled that the privacy commissioner could not order the production of a document in order to determine whether it was protected by privilege. The reasoning appears related to the role of the commissioner, who can find herself or himself in an adversarial role and, therefore, should not have access to documents that might be privileged and that could eventually be used against a party. In deciding **Quadrini**, the Board emphasized its quasi-judicial role in deciding complaints. Since that role can never be adversarial and since the Board is enabled by statute to decide all questions of fact and law, the Board ruled that it could decide matters of solicitor-client privilege applicable to documents. In this case, the Board simply ordered the employer to produce a solicitor affidavit, which might prove sufficient to protect the privilege without the Board even seeing the document. Even so, the employer applied for judicial review, as well as for a stay of the order. The stay was granted. The judicial review application is pending.

At issue in **Hopwood-Jones v. Deputy Head (Department of Transport)**, 2010 PSLRB 45, was whether the adjudicator had the authority to order the disclosure of a document that the employer alleged was covered by section 38 of the *Canada Evidence Act*. That section concerns the disclosure of sensitive or potentially dangerous information (relating to national security) and provides a mechanism for disclosure involving review by a Federal Court judge of the information before it is disclosed. The document in question was a binder containing the no-fly list and other secret documents pertaining to air travel and the protection of Canada. The grievor had been dismissed because at one point she had left her post with that document, thus creating a dangerous situation in the employer's view.

The grievor argued that she should have a copy of the document so that the bargaining agent could determine if the document appeared secret on its face and whether it contained any directions on how the information it contained should be stored, retrieved and used. The employer argued that the content of the document was not relevant to the merits of the grievance, since the termination was based on the grievor abandoning her post; the document had only compounded the misconduct.

The employer agreed to disclose some of the contents of the document but stated that, were the adjudicator to order the disclosure of the entire document, it would apply to the attorney general for a review by a Federal Court judge. The adjudicator stated in her decision that, although she had the authority to compel disclosure based on relevance, the *Canada Evidence Act* removed from her the authority to determine whether a document contained sensitive or potentially dangerous information. That determination could be made only by a Federal Court judge in accordance with that Act.

The employer alleged in **Zhang v. Treasury Board (Privy Council Office)**, 2010 PSLRB 46, yet another ground for refusing disclosure, this time labour relations privilege. The employer argued that all communications made in the context of litigation are privileged. In this case, the grievor was seeking communications between labour relations officers and management. The employer objected because the communications related to the litigious matter of the grievance. The employer stressed the importance for management to have complete and frank discussions with labour relations officers in the context of labour disputes and made the analogy between labour relations privilege and solicitor-client privilege.

The context for the request for disclosure was a grievance flowing from the execution of a previous decision that had ordered the employer to conduct a diligent search for a job for the grievor. No job had been found, and the grievor had been terminated a second time. The grievance concerned the insufficiency of the search.

The grievor argued that the communications were relevant to the grievance. The adjudicator first ruled that the requested documents were relevant and then applied the **Wigmore** test to determine if they were privileged, after deciding that a class privilege of labour relations on par

with the solicitor-client privilege did not exist. Rather, it was a matter of deciding if in this case the documents should remain confidential. The following four conditions apply to find a document protected under the **Wigmore** test: 1) the authors of the communications trusted that they would remain confidential; 2) the element of confidentiality is essential to the relationship in which the communication arises; 3) this relationship is perceived as important by the community; and 4) the injury caused to the relationship is greater than the benefit of disclosure.

The adjudicator was willing to agree that the first three criteria favoured the employer. However, the decision turned on the fourth factor and specifically, as stated by the adjudicator, "One should not lose sight that what is at stake in this case is whether the parties complied with an order made by an adjudicator under the *Act*." What made the disclosure necessary was the proper administration of justice. The adjudicator ordered the disclosure of the documents, albeit with some safeguards to protect their confidentiality beyond the disclosure to the grievor and her bargaining agent.

Filing of Orders in Federal Court

The *PSLRA* now includes a provision, found in other administrative tribunal legislation, which provides for filing an order of the Board in the Federal Court (FC), thus making it an order of the Court. The purpose of section 52 is to facilitate enforcement, since contempt proceedings can be entertained by the Court in the event that a party does not comply with an order. This year, for the first time, parties applied for an order of the Board to be filed in the FC. In **Bremsak v. Professional Institute of the Public Service of Canada**, 2009 PSLRB 159, and **Veillette v. Professional Institute of the Public Service of Canada**, 2009 PSLRB 174, the Board concluded that there was evidence that the order would not be complied with and that filing it in the FC would serve a useful purpose.

Section 230

The decision in **Raymond v. Treasury Board**, 2010 PSLRB 23, marked the first time that an adjudicator interpreted section 230 (a new provision in the *PSLRA*), which limits the scope of the adjudicator's authority. In the case of a demotion (as in this case) or a termination based on unsatisfactory performance, the adjudicator found that the intent of Parliament was clear: since the adjudicator must conclude that the measure taken was for cause if the deputy head's conclusion of unsatisfactory performance was reasonable, there is no discretion for the adjudicator to modulate the employer's action.

Federal Courts

Decisions of the Board and of adjudicators may be judicially reviewed by the Federal Courts (i.e., the FC can review adjudicators' decisions, and the Federal Court of Appeal [FCA] can review Board decisions). Obviously, court decisions have a considerable impact on our work. The decisions that follow are particularly significant.

Follow up to Last Year's Report

A few of the decisions that the Board reported on in 2008-2009 ended with an indication that judicial review had been sought.

In the original **Amos v. Deputy Head (Department of Public Works and Government Services)**, 2008 PSLRB 74, the adjudicator decided that the *PSLRA* gave him jurisdiction to consider whether a settlement agreement had been duly executed. In **Attorney General of Canada v. Amos**, 2009 FC 1181, the FC ruled that, once the parties sign a memorandum of agreement, they have signalled that they have abandoned the grievance procedure, and thus, it cannot be revived. With the end of the dispute, the jurisdiction of the adjudicator ceases. An appeal of the decision has been filed in the FCA.

In **Pepper v. Deputy Head (Department of National Defence)**, 2008 PSLRB 71, the adjudicator granted an award under the *CHRA* — a first under the *PSLRA*, which now gives that authority to adjudicators. The employer applied for judicial review, but in **Attorney General of Canada v. Pepper**, 2010 FC 226, the FC upheld the award.

The FC (**Attorney General of Canada v. King**, 2009 FC 922) also upheld the adjudicator's decision in **King v. Treasury Board (Canada Border Services Agency)**, 2008 PSLRB 64. In that case, a union official had been suspended for sending a letter to a U.S. official that was critical of the Canadian government's border policies. The adjudicator ruled that, as a union official, the grievor was entitled to more latitude in his comments about the employer.

In **Attorney General of Canada v. Tobin**, 2008 FC 740, the FC remitted to the adjudicator a decision (2007 PSLRB 26) in which the adjudicator had allowed a termination grievance for off-duty conduct. In **Tobin v. Attorney General of Canada**, 2009 FCA 254, the FCA confirmed the remittal to another adjudicator, based on the Correctional Service of Canada's *Code of Conduct*, which had not been considered by the adjudicator as the parties had not raised it.

Other Significant Decisions

While not flagged as notable in last year's report, these decisions rendered by the FC or the FCA will certainly have an impact on the Board's handling of similar matters in the future.

The case of **Bernard v. Attorney General of Canada**, 2010 FCA 40, is in fact a judicial review where the applicant, Ms. Bernard, was not a party to the original case. However, as a person directly affected, she had the right to apply for judicial review.

In **Professional Institute of the Public Service of Canada v. Canada Revenue Agency**, 2008 PSLRB 58, the Board issued a consent order for the employer to provide personal information about employees to the bargaining agent. The information would allow the bargaining agent to contact employees in the event of a strike vote. In an earlier decision, the Board had emphasized that privacy considerations were to be taken into account, and in the consent order, several safeguards were spelled out to ensure the protection of the personal information. Even so, the FCA found in **Bernard** that the Board had erred in not exercising its jurisdiction by accepting without any modification the agreement proposed by the parties and by not reviewing the agreement in light of privacy considerations. Therefore, the FCA returned the consent order to the Board to be considered in terms of privacy concerns, with the Privacy Commissioner to be given full intervenor status to represent the interests of Ms. Bernard and others in the same situation, i.e., employees who do not want to share their personal information with the bargaining agent. The impugned decision was not the only one of its kind. Other agreements were reached between other bargaining agents and employers to similar effect. Therefore, the **Bernard** decision will have considerable ramifications.

In **Lâm v. Deputy Head (Public Health Agency of Canada)**, 2008 PSLRB 61, the adjudicator found that, although the dismissal of the grievor was not valid, reinstatement was not the proper remedy, given the circumstances in the workplace. This was a significant departure from jurisprudence under the previous Act, which had established that reinstatement was the only remedy for dismissal without cause. In **Lâm v. Attorney General of Canada**, 2009 FC 913, the FC confirmed that the *PSLRA* gave the adjudicator the authority to order an alternative remedy to reinstatement. However, in this case, an alternative remedy had not been discussed at the hearing, and the parties should have been given an opportunity to be heard on its appropriateness. The case was remitted to the same adjudicator.

In **Attorney General of Canada v. Basra**, 2008 FC 606, the FC allowed the judicial review of **Basra v. Deputy Head (Correctional Service of Canada)**, 2007 PSLRB 70, in which the adjudicator had reinstated a grievor who had been indefinitely suspended pending an investigation into the grievor's off-duty conduct. The adjudicator ruled that, after a month, the administrative suspension had become punitive and disciplinary and that it had never been justified by the employer. The FC ruled that the adjudicator had not applied the proper test in deciding whether the employer's action was disciplinary, since he had not considered the intent of the employer when imposing the suspension. Moreover, the adjudicator had disregarded evidence to reach the conclusion that the grievance should be allowed. The grievor appealed. In **Basra v. Attorney General of Canada**, 2010 FCA 24, the FCA somewhat modulated the ruling of the lower court. According to the FCA, the adjudicator had rightly decided that the measure was disciplinary. However, the proper analysis was first to determine whether the discipline was justified and then to determine if the sanction was proportionate. The FCA has left it to the adjudicator to decide whether additional evidence may be received. This case will continue.

Related Proceedings Before the Federal Court — Human Rights

Given the new jurisdiction under the *PSLRA* for adjudicators to interpret and apply the *CHRA*, it is not surprising to find parallel proceedings before the CHRT of matters that the Board has already dealt with. By giving jurisdiction to adjudicators under the *PSLRA*, the legislator

meant to streamline the process, as seen in **English-Baker v. Attorney General of Canada**, 2009 FC 1253, where the FC reviewed a decision of the CHRC to dismiss a complaint without investigation. The CHRC reasoned that the matter had already been thoroughly dealt with by the adjudicator in **English-Baker v. Treasury Board (Department of Citizenship and Immigration)**, 2008 PSLRB 24. The FC agreed.

Commission des
relations de travail dans
la fonction publique

Rapport annuel
2009-2010

Canada

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 2010
N° de cat. SR1-2010
ISBN 978-1-100-51735-3
Cette publication est également disponible sur le site Web de la CRTFP à
http://www.pslrb-crtfp.gc.ca.

L'honorable James Moore, C.P., député
Ministre du Patrimoine canadien et des Langues officielles
Chambre des communes
Ottawa, K1A 0A6

Monsieur le Ministre,

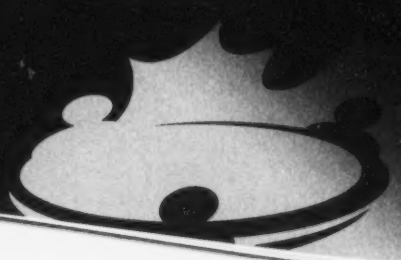
J'ai le plaisir de vous transmettre, conformément à l'article 251 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, le Rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, qui porte sur la période du 1er avril 2009 au 31 mars 2010, pour que vous le déposiez devant le Parlement.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mon profond respect.

Casper M. Bloom, c.r., Ad. E.
PRÉSIDENT

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

2009-2010



Président : Casper M. Bloom, c.r., Ad. E.

Vice-présidents :
Marie-Josée Bédard
Ian R. Mackenzie
Michele A. Pineau

Commissaires à temps plein :
Roger Beaulieu
Dan Butler
John A. Mooney
Renaud Paquet
Michel Paquette
Dan R. Quigley

Commissaires à temps partiel :
Christopher James Albertyn
Bruce Archibald, c.r.
Ruth Elizabeth Bilson, c.r.
George P.L. Filliter
Deborah M. Howes
Margaret E. Hughes
Paul E. Love
Georges Nadeau
Allen Ponak
Joseph W. Potter
John J. Steeves

CADRES DE DIRECTION DE LA CRTFP

Directeur général et avocat général : Pierre Hamel
Directeur, Services de règlement des différends : Gilles Grenier
Directeur, Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération : Guy Lalonde
Directrice, Opérations du greffe et politiques : Susan Mailer
Directrice, Services généraux : Alison Campbell
Directeur, Services financiers : Robert Sabourin

MESSAGE DU PRÉSIDENT

J'ai le plaisir de soumettre au Parlement le Rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) pour 2009-2010.

Au cours de l'exercice à l'étude, la CRTFP a tenté d'accroître notre efficience et notre efficacité en continuant d'améliorer la prestation de nos services d'arbitrage grâce à des consultations continues avec nos clients. Plus particulièrement, nous avons franchi les premières étapes en vue de créer un Comité de consultation des clients, par l'intermédiaire duquel nous travaillerons en étroite collaboration avec nos clients pour connaître leurs opinions sur la manière de peaufiner nos pratiques et processus d'arbitrage et de médiation.

La recherche de moyens innovateurs de gérer efficacement notre charge de travail substantielle pour veiller à ce que le nombre de cas actifs demeure gérable et pour réduire la période requise au total pour mener les dossiers de cas à terme est demeurée une priorité. Ainsi, dans certains cas, nous avons rendu des décisions sur le fondement des renseignements contenus au dossier ou par voie d'arguments écrits plutôt qu'à l'issue d'une audience en bonne et due forme. C'est là un changement proactif dans notre manière de gérer les cas, qui a permis à la CRTFP d'accroître son efficience et son efficacité ainsi que l'équité de ses pratiques, et de réaliser des économies de coûts. De même, les conférences préparatoires à l'audience et de gestion des cas ont continué de produire d'excellents résultats, permettant aux parties de régler certaines questions préliminaires, comme des objections relatives à la compétence de la Commission pour se prononcer sur certaines affaires et au respect du délai fixé pour la présentation des demandes, ainsi que des questions accessoires liées à la divulgation, aux ordonnances de confidentialité et à l'identification des témoins. Ces conférences offrent également à l'arbitre de grief et au commissaire l'occasion de réduire le nombre de questions en litige, de préciser le nombre de jours d'audience nécessaires et de discuter de possibilités de règlement. De tels facteurs contribuent à assurer un usage plus efficient du temps et des ressources de la Commission et des parties et, dans certains cas, peuvent éliminer la nécessité de tenir une audience.

En ce qui concerne nos activités de médiation, encore une fois cette année, les parties ont pu obtenir d'excellents résultats avec l'appui de nos médiateurs de la CRTFP, qui les aident à régler leurs différends dans un environnement ouvert et empreint de collaboration qui se veut moins contradictoire que le processus d'arbitrage. Dans les cas où les ressources l'ont permis, des séances de médiation préventive ont été tenues, ce qui a contribué au règlement de différends avant le renvoi officiel d'un grief ou d'une plainte à la CRTFP. Les médiateurs de la Commission ont aussi aidé les parties à régler leurs différends en matière de convention collective par la voie soit de la conciliation, soit de l'arbitrage. La conciliation nécessite la constitution d'une commission de l'intérêt public, dont le rôle consiste à formuler des recommandations en matière de règlement qui ne lient pas les parties en cause. L'arbitrage permet aux parties d'obtenir une décision exécutoire par un groupe impartial et indépendant.

Bien que nous ayons fort bien réussi cette année à nous acquitter des responsabilités qui nous sont confiées sous le régime de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* grâce à un financement à long terme stable, nous avons encore besoin de ressources financières supplémentaires pour permettre à nos Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération d'élaborer une méthodologie et d'entreprendre le travail sur le terrain en vue d'une étude pangouvernementale de comparabilité de la rémunération axée sur le marché. L'affectation de ce financement est encore à l'étude.

Le temps mis à combler les postes laissés vacants par des commissaires demeure problématique, comme je l'ai mentionné au cours des années précédentes. Notre capacité d'assumer rapidement notre charge de travail risque d'en souffrir. Nous continuons de chercher des moyens de réduire l'impact des postes vacants et de veiller à ce qu'ils soient comblés aussi rapidement que possible, bien que nous n'y puissions souvent rien.

À terme, nous allons poursuivre notre préparation en vue de la nouvelle compétence qui nous sera confiée sous le régime de la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*, qui n'est pas encore entrée en vigueur. Cependant, ainsi que nous l'avons signalé l'an dernier, aux termes de la *Loi d'exécution du budget de 2009*, la CRTFP a le mandat de trancher les plaintes relatives à l'équité salariale dont la Commission canadienne des droits de la personne était saisie. Sept plaintes de cette nature nous ont été transférées et, à ce jour, nous avons rendu deux décisions provisoires pour les sept dossiers, dont trois ont été fermés. Les plaintes qui restent donneront lieu à la tenue d'audiences, vraisemblablement au cours de l'exercice financier à venir.

En terminant, je signale avec plaisir que mon mandat à titre de président de la CRTFP a été reconduit pour trois autres années, à compter du 2 janvier 2010. Je me réjouis de continuer d'assurer le leadership de la CRTFP, et je suis certain que nous pourrons surmonter avec succès les difficultés qui se présenteront. J'aimerais profiter de l'occasion qui m'est offerte pour remercier les commissaires et tous les employés pour leur dévouement et leur professionnalisme indéfectibles ainsi que pour leur contribution aux efforts de la CRTFP d'agir comme tiers impartial favorisant des relations de travail harmonieuses au sein de la fonction publique du Canada.

Casper M. Bloom, c.r., Ad. E.
Président
Commission des relations de travail dans la fonction publique

TABLE DES MATIÈRES

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE iii

MESSAGE DU PRÉSIDENT v

PARTIE 1 : À PROPOS DE LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE 2

Qui nous sommes et ce que nous faisons 2

Nos trois principaux services 2

Nos clients 3

Nos gens 4

La gestion 5

Autres responsabilités 5

PARTIE 2 : UN SURVOL DE L'ANNÉE 6

Vue d'ensemble de la charge de travail 6

Griefs 6

Plaintes 7

Demandes 8

Services de médiation 8

Médiation de cas 8

Figure 1 : Interventions de médiation 9

Négociation collective 9

Conciliation 9

Arbitrage exécutoire 10

Tableau 1 : Règlement de différends en matière de négociations collectives 10

Formation en médiation 10

Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération 10

Étude pancanadienne de comparabilité de la rémunération 11

Consultations et ententes de collaboration 11

Défis et innovations 12

Gestion des cas 12

Protection de la vie privée et transparence 12

Décisions importantes 13

POUR EN SAVOIR PLUS SUR LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE ... 14

ANNEXE 1 15

Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et par agent négociateur 15

Tableau 2 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par agent négociateur 20

ANNEXE 2 – CAS DEVANT LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE ... 21

ANNEXE 3 – DÉCISIONS IMPORTANTES RENDUES PAR LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE 23

PARTIE 1 :

À propos de la Commission des relations de travail dans la fonction publique

La Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) est un tribunal quasi judiciaire indépendant chargé d'administrer des régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs dans la fonction publique fédérale.

QUI NOUS SOMMES ET CE QUE NOUS FAISONS

La Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) est un tribunal quasi judiciaire indépendant chargé d'administrer des régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs dans la fonction publique fédérale. En raison de sa qualité de tribunal indépendant, la CRTFP rend compte de ses activités au Parlement par l'intermédiaire d'un ministre désigné qui n'est pas membre du Conseil du Trésor. À l'heure actuelle, le ministre désigné est le ministre du Patrimoine canadien et des Langues officielles et il est tenu, en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (*LRTFP*), de déposer le rapport annuel de la CRTFP au Parlement chaque année et de signer les documents requis aux termes de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (*LGFP*).

Conformément à son mandat en vertu de la *LRTFP*, la CRTFP fournit trois grandes catégories de services : l'arbitrage, la médiation ainsi que l'analyse et la recherche en matière de rémunération. En outre, en vertu de l'article 396 de la *Loi d'exécution du budget de 2009*, la CRTFP est chargée également de se prononcer sur les plaintes relatives à l'équité salariale existantes et sur celles qui pourraient être déposées en vertu de la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public* (*LERSP*), qui n'est pas encore entrée en vigueur.

La CRTFP est fermement déterminée à contribuer à l'établissement de relations de travail harmonieuses dans la fonction publique fédérale en réglant les questions de relations de travail d'une manière impartiale. L'objectif ultime est de créer un milieu de travail productif et efficient qui favorise la prestation à la population canadienne de programmes et de services efficaces.

NOS TROIS PRINCIPAUX SERVICES

Services d'arbitrage

Les commissaires rendent des décisions sur des plaintes et sur des questions de relations de travail et agissent en tant qu'arbitres de griefs pour trancher les griefs dont ils sont saisis en vertu de la *LRTFP*.

Les services d'arbitrage se divisent en trois grandes catégories :

Griefs (individuels, collectifs ou de principe)

- interprétations de conventions collectives et de décisions arbitrales;
- mesures disciplinaires entraînant des licenciements, des rétrogradations, des suspensions ou des sanctions pécuniaires;
- rétrogradations ou licenciements pour cause de rendement insatisfaisant ou pour d'autres raisons non disciplinaires;
- mutations sans le consentement de l'employé.

Plaintes

- pratiques déloyales de travail;
- mesures de représailles contre une personne ayant soulevé une question en vertu de la partie II du *Code canadien du travail* (*CCT*).

Demandes

- accréditations et annulations d'accréditations;
- déterminations des droits du successeur;
- déterminations des postes de direction ou de confiance;
- déterminations d'ententes sur les services essentiels;

- réexamens de précédentes décisions de la Commission;
- demandes de prorogation des délais pour présenter des griefs ou pour renvoyer des griefs à l'arbitrage.

Services de médiation

Les médiateurs dont la CRTFP offre les services aident en toute impartialité les parties à conclure des conventions collectives, à gérer leurs relations en vertu de ces conventions et à régler les plaintes et les griefs, ce qui permet de réduire la nécessité de tenir des audiences en bonne et due forme.

Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération

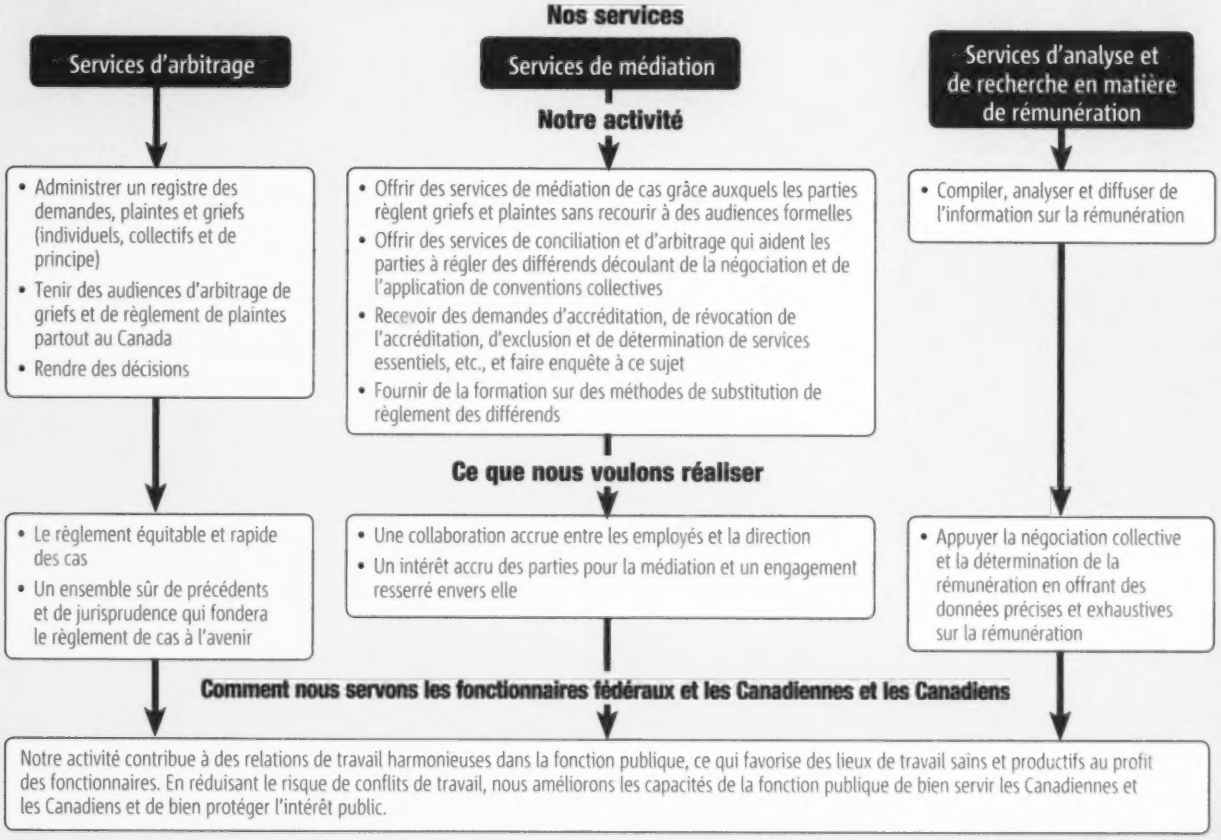
La CRTFP est une source neutre et impartiale de données sur la rémunération, lesquelles sont obtenues au moyen d'études de comparabilité et peuvent être utilisées par les parties à une négociation collective dans la fonction publique fédérale ainsi que par d'autres organismes et particuliers des secteurs public et privé.

NOS CLIENTS

Dans l'exercice des activités qui s'inscrivent dans son mandat à trois volets, la CRTFP prête assistance aux employés, aux employeurs et aux agents négociateurs dans leurs relations de travail.

Survol de la Commission des relations de travail dans la fonction publique

Notre rôle consiste à administrer les systèmes de négociation collective et d'arbitrage de griefs et à offrir des services de médiation aussi bien que d'analyse et de recherche en matière de rémunération dans la fonction publique fédérale.

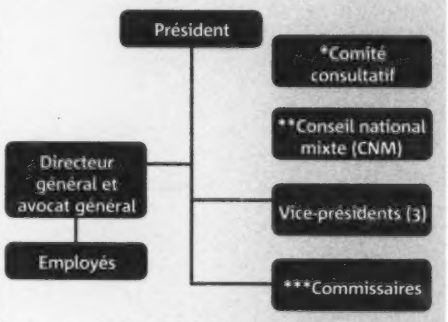

Nos services
Services d'arbitrage
Services de médiation
Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération
Notre activité
• Administrer un registre des demandes, plaintes et griefs (individuels, collectifs et de principe)
• Tenir des audiences d'arbitrage de griefs et de règlement de plaintes partout au Canada
• Rendre des décisions
• Offrir des services de médiation de cas grâce auxquels les parties règlent griefs et plaintes sans recourir à des audiences formelles
• Offrir des services de conciliation et d'arbitrage qui aident les parties à régler des différends découlant de la négociation et de l'application de conventions collectives
• Recevoir des demandes d'accréditation, de révocation de l'accréditation, d'exclusion et de détermination de services essentiels, etc., et faire enquête à ce sujet
• Fournir de la formation sur des méthodes de substitution de règlement des différends
• Compiler, analyser et diffuser de l'information sur la rémunération
Ce que nous voulons réaliser
• Le règlement équitable et rapide des cas
• Un ensemble sûr de précédents et de jurisprudence qui fondera le règlement de cas à l'avenir
• Une collaboration accrue entre les employés et la direction
• Un intérêt accru des parties pour la médiation et un engagement resserré envers elle
• Appuyer la négociation collective et la détermination de la rémunération en offrant des données précises et exhaustives sur la rémunération
Comment nous servons les fonctionnaires fédéraux et les Canadiennes et les Canadiens
Notre activité contribue à des relations de travail harmonieuses dans la fonction publique, ce qui favorise des lieux de travail sains et productifs au profit des fonctionnaires. En réduisant le risque de conflits de travail, nous améliorons les capacités de la fonction publique de bien servir les Canadiennes et les Canadiens et de bien protéger l'intérêt public.

Dans la mesure du possible, les nominations assurent un équilibre entre le nombre de personnes recommandées par les employeurs et celui par les agents négociateurs.

La *LRTFP* touche quelque 250 000 fonctionnaires fédéraux assujettis à une convention collective, et s'applique aux ministères qui figurent à l'annexe I de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, aux autres secteurs de l'administration publique énumérés à l'annexe IV de cette même loi ainsi qu'aux organismes mentionnés à l'annexe V. (Voir l'annexe 1 du présent rapport.)

Le Conseil du Trésor, qui est le plus gros employeur de l'administration fédérale, emploie quelque 186 000 fonctionnaires pour le compte de ministères et organismes fédéraux. Environ 66 000 fonctionnaires travaillent pour un des autres employeurs, que ce soit au sein d'organismes de grande taille, comme l'Agence du revenu du Canada, ou de petite taille, comme la Commission de la capitale nationale. Une liste de ces employeurs est dressée dans le tableau 1 de l'annexe 1.

Au 31 mars 2010, 22 agents négociateurs étaient accrédités pour représenter 88 unités de négociation dans la fonction publique fédérale. Environ 63 % des employés syndiqués sont représentés par l'Alliance de la Fonction publique du Canada, une autre proportion de 22 % est représentée par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, le reste (15 %) l'étant par 20 autres agents négociateurs.



* Le paragraphe 53(1) de la nouvelle *LRTFP* prévoit l'établissement d'un comité consultatif chargé d'offrir des conseils au président concernant les services d'analyse et de recherche en matière de rémunération.

** La Commission ne participe pas directement aux opérations du Conseil national mixte.

*** Le gouverneur en conseil fixe le nombre de commissaires. Ces derniers siègent à temps plein ou à temps partiel.

Le tableau 2 de l'annexe 1 répartit par agent négociateur le nombre de fonctionnaires qui occupent un poste non exclu.

Parmi les clients de la CRTFP, on trouve aussi des employés qui sont exclus des unités de négociation ou qui ne sont pas représentés. Par exemple, les personnes occupant des postes de direction et de confiance sont en droit de renvoyer certains types de griefs à l'arbitrage et, s'ils le souhaitent, de se mettre à la disposition des services de médiation de la CRTFP.

Ces employés, employeurs et agents négociateurs peuvent être parties à une procédure d'arbitrage ou de médiation, tout comme les administrateurs généraux des ministères et organismes fédéraux, ainsi que les ministères et organismes eux-mêmes. Tout employeur ou agent négociateur (au nom de ses membres) est susceptible d'avoir recours aux services d'analyse et de recherche en matière de rémunération offerts par la CRTFP.

NOS GENS

Les commissaires

La Commission est composée du président, de 3 vice-présidents et d'autres commissaires, qui sont nommés par le gouverneur en conseil pour un mandat d'au plus 5 ans, qui peut cependant être reconduit. En 2009-2010, il y avait 6 commissaires à temps plein et 11 commissaires à temps partiel. Les commissaires sont chargés d'administrer la *LRTFP* et, notamment, de rendre des ordonnances visant à faire respecter cette loi ainsi que de trancher les affaires dont la CRTFP est saisie. Le bureau central de la Commission est situé dans la région de la capitale nationale, mais les audiences se tiennent aux quatre coins du pays.

Les commissaires, à l'exclusion du président et des vice-présidents, sont choisis par le gouverneur en conseil parmi les personnes inscrites sur une liste dressée par le président après consultation des agents négociateurs et des employeurs de la fonction publique visés par la *LRTFP*. Leurs recommandations servent à dresser une liste de personnes aptes à être nommées à la Commission.

Pour être admissibles à la charge de commissaire, les candidats proposés doivent avoir des connaissances ou de l'expérience en relations de travail. Dans la mesure du possible, autant de candidatures sont recommandées par les employeurs que par les agents négociateurs. Cela dit, le commissaire ne représente pas la partie qui l'a recommandé et il est tenu d'agir en tout temps avec impartialité.

Casper M. Bloom, c.r., Ad. E., qui assure la présidence de la CRTFP depuis 2007, a vu son mandat renouvelé pour trois autres années, à compter de janvier 2010. Aucun commissaire à temps plein n'a été nommé au cours de l'année. Cependant, M. John A. Mooney a quitté la CRTFP

en septembre et M. Michel Paquette est parti à la retraite en décembre 2009. M. Paul E. Love, ancien commissaire à temps partiel, et M. Joseph W. Potter, ancien commissaire, président suppléant et vice-président, ont été nommés commissaires à temps partiel au mois de novembre 2009.

Le président, les vice-présidents et les commissaires à temps plein se réunissent tous les mois pour discuter de questions d'ordre général liées à l'administration de la *LRTFP*. En outre, ils partagent souvent leurs connaissances et leur expérience avec des collègues, des clients et des intervenants dans le cadre de conférences, de présentations et de séances de formation, et ils siègent à des conseils et des comités professionnels.

Les biographies des commissaires à temps plein et à temps partiel figurent sur le site Web de la CRTFP (http://www.pslrb-crtfp.gc.ca).

LA GESTION

En 2009-2010, la CRTFP a engagé des dépenses de 12,9 millions de dollars et comptait 90 postes équivalents temps plein. Dans la structure de gouvernance de la CRTFP, le président est le premier dirigeant et il assume la responsabilité globale de superviser et de diriger les activités de l'organisme. Conformément à l'article 45 de la *LRTFP*, le président a autorisé les trois vice-présidents à agir en son nom pour les affaires dont la Commission est saisie.

En 2009-2010, la CRTFP s'est encore une fois engagée à poursuivre ses efforts en vue d'améliorer la prestation de ses services à ses clients en mettant en œuvre un processus d'arbitrage simplifié, davantage adapté aux besoins, et dont l'efficacité est accrue. Il convient de signaler surtout que la CRTFP a pris des mesures pour constituer un Comité de consultation des clients qui lui permettra de mieux connaître les opinons de ses clients sur la manière dont elle peut améliorer la prestation de ses services. Le mandat du comité a été approuvé, et ses membres se sont engagés à se réunir plusieurs fois au cours de l'exercice financier 2010-2011.

Les discussions du comité porteront principalement, entre autres choses, sur les processus et les pratiques de la CRTFP, notamment la gestion des cas, la mise au rôle des audiences et la médiation de cas.

La CRTFP mesure aussi le niveau de satisfaction de ses clients en menant un sondage sur la satisfaction de la clientèle tous les trois ans. Le prochain sondage sera effectué en 2010.

AUTRES RESPONSABILITÉS

Comme la *LRTFP* l'exige, la CRTFP fournit les locaux et les services de soutien administratif nécessaires au Conseil national mixte (CNM), organisme consultatif indépendant formé de représentants de l'employeur et des employés. Le CNM a pour rôle de faciliter la consultation et l'élaboration conjointe de lignes de conduite et de modalités d'emploi qui ne se prêtent pas à la négociation ponctuelle par unité. La CRTFP loge le CNM, mais ne joue pas de rôle direct dans ses activités. On peut obtenir plus de renseignements sur les activités du CNM dans son rapport annuel, à l'adresse http://www.njc-cnm.gc.ca.

La CRTFP administre les régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs en vertu de la *Loi sur les relations de travail au Parlement* (*LRTP*), laquelle régit les relations de travail au Parlement. Cette loi s'applique aux employés qui travaillent à la Chambre des communes, au Sénat, à la Bibliothèque du Parlement et au Commissariat aux conflits d'intérêts et à l'éthique. La CRTFP sera également appelée à exercer ses activités en vertu de la *LERSP* lorsque celle-ci entrera en vigueur par décret.

Dans le cadre d'une entente conclue avec le gouvernement du Yukon, la CRTFP administre aussi les régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs visés par la *Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation* du Yukon et par la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* du Yukon. Lorsqu'elle s'acquitte de ces fonctions financées par le gouvernement du Yukon, la CRTFP agit à la fois en tant que Commission des relations de travail du personnel enseignant du Yukon et en tant que Commission des relations de travail dans la fonction publique du Yukon.

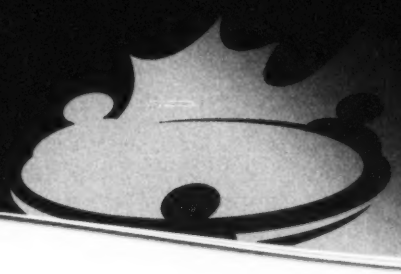
Des rapports annuels distincts sont établis relativement à chacune de ces lois et figurent sur le site Web de la CRTFP, à l'adresse http://www.pslrb-crtfp.gc.ca.

En 2009-2010, la CRTFP a engagé des dépenses de 12,9 millions de dollars et comptait 90 postes équivalents temps plein.

La CRTFP administre les régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs visés par la* Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation *du Yukon et par la* Loi sur les relations de travail dans la fonction publique *du Yukon.

PARTIE 2 :

Un survol de l'année



Les audiences tenues devant la Commission peuvent être orales et peuvent se dérouler sur le fondement de documents écrits uniquement.

Les commissaires entendent les plaintes et les demandes; quant aux griefs renvoyés à l'arbitrage, ils sont entendus par les commissaires qui assument la fonction d'arbitre de grief.

Les audiences tenues devant la Commission peuvent être orales et peuvent se dérouler sur le fondement de documents écrits uniquement. Les audiences devant les commissaires et les arbitres de griefs se déroulent sensiblement de la même façon que celles devant un tribunal, à cette différence que les règles sont moins strictes. Les audiences visant à recueillir des éléments de preuve et à entendre les arguments qui permettent à la Commission de s'acquitter du mandat que la loi lui confie, elles sont tenues en conformité avec la loi et les principes de justice naturelle.

Lorsqu'elle exerce les pouvoirs qui lui sont conférés par la loi pour rendre des décisions qui concernent des droits, la Commission doit s'assurer de tenir des audiences équitables pour toutes les parties en cause. Ainsi, la *LRTFP* accorde aux commissaires et aux arbitres de griefs le pouvoir de convoquer des témoins, de faire prêter serment ou recevoir les affirmations solennelles, d'ordonner la production de documents, d'organiser des conférences préparatoires, de tenir des audiences en personne ou par écrit, d'accepter des éléments de preuve (qu'ils soient ou non admissibles devant un tribunal judiciaire) et, au besoin, d'inspecter les locaux de l'employeur.

Pour aider les parties à se préparer aux audiences, la CRTFP a affiché sur son site Web des réponses à des questions ainsi que d'autre information.

VUE D'ENSEMBLE DE LA CHARGE DE TRAVAIL

En 2009-2010, la charge de travail de la CRTFP a été réduite par rapport à l'année précédente, en partie en raison des projets qui avaient été lancés pour régler les cas plus efficacement et d'une réduction du nombre de nouveaux cas reçus. Pour plus de détails sur la charge de travail de la CRTFP, consulter l'annexe 2.

Charge de travail totale (2009-2010)

- Charge de travail active : 5 185
- Le nombre de cas actifs s'est apprécié de 3 % par rapport à 2008-2009 (5 022) et de 8 % par rapport à 2007-2008 (4 819), mais il était inférieur de 13 % à ce qu'il était en 2006-2007 (5 928)
- Nouveaux cas : 1 331
- Le nombre de nouveaux cas était inférieur de 13 % à ce qu'il était en 2008-2009 (1 532), de 13 % à ce qu'il était en 2007-2008 (1 528) et de 21 % à ce qu'il était en 2006-2007 (1 693)
- Cas reportés d'exercices précédents : 3 966 ou 76 % de la charge de travail totale
- Cas fermés : 1 482 ou 29 % de la charge de travail totale
- Cas reportés à l'exercice suivant : 3 308 ou 64 % de la charge de travail totale

Griefs

Comme pour les années précédentes, les griefs renvoyés à l'arbitrage représentent encore le gros de la charge de travail de la CRTFP.

Des griefs sont renvoyés à la CRTFP principalement par suite de « conflits sur des droits » découlant de l'application ou de l'interprétation de conventions collectives ou de décisions arbitrales; de mesures disciplinaires entraînant un licenciement, une rétrogradation, une suspension ou une sanction pécuniaire; d'une rétrogradation ou d'un licenciement

pour des raisons non disciplinaires; d'une mutation sans le consentement de l'employé (dans les cas où ce consentement est nécessaire).

Le fonctionnaire qui, dans un ministère ou un organisme, présente un grief qui franchit toutes les étapes de la procédure interne de règlement des griefs sans avoir été réglé à sa satisfaction, peut renvoyer le grief à l'arbitrage devant la CRTFP si la question relève des catégories susmentionnées.

Lorsque la CRTFP est saisie d'un renvoi à l'arbitrage, elle privilégie l'examen de possibilités de résoudre l'affaire volontairement par la médiation. (Pour obtenir des renseignements supplémentaires sur la médiation, consulter la section du rapport qui porte sur les services de médiation.)

Les cas qui ne sont pas réglés ou retirés par la voie de la médiation ou d'autres mesures d'intervention passent à l'étape de l'audience devant un commissaire choisi par le président pour assumer la fonction d'arbitre de grief.

La CRTFP encourage les parties à poursuivre leurs efforts en vue d'en arriver à un règlement pendant la procédure d'arbitrage, puisqu'il est préférable qu'elles résolvent elles-mêmes leur différend. Tout au long de la procédure d'arbitrage, la CRTFP offre donc aux parties l'occasion de participer à des discussions en vue d'un règlement avec l'arbitre de grief, si elles le souhaitent.

En vertu de la *LRTFP*, outre les griefs individuels, on peut renvoyer à l'arbitrage des griefs collectifs et des griefs de principe. Le grief collectif peut être présenté quand deux fonctionnaires ou plus d'un même ministère ou organisme sont touchés de façon semblable par l'interprétation ou l'application d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Le grief de principe porte sur l'interprétation ou l'application d'une convention collective ou d'une décision arbitrale et doit se rapporter à une allégation de violation de la convention collective touchant l'ensemble des fonctionnaires; il peut être présenté soit par l'agent négociateur, soit par l'employeur.

Il est également possible de renvoyer à l'arbitrage des griefs portant sur certaines questions visées par la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et d'obtenir une réparation pécuniaire. La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) doit alors être avisée de ces griefs et a également qualité pour présenter des arguments à l'arbitre de grief. Dans la plupart des cas, la CCDP s'est gardée de présenter des arguments. Aux termes de la *Loi d'exécution du budget de 2009*, la CRTFP s'est fait confier le pouvoir de statuer sur des plaintes relatives à l'équité salariale qui n'ont pas encore été renvoyées par la CCDP au Tribunal canadien des droits de la personne.

En 2009-2010, le nombre de nouveaux griefs renvoyés à l'arbitrage a diminué de 8 % par rapport à l'année précédente.

Griefs (2009-2010)

- Griefs renvoyés à l'arbitrage : 3 812 (74 % de tous les cas soumis à la CRTFP)
- Nouveaux griefs : 864 (812 griefs individuels, 11 griefs collectifs et 41 griefs de principe)
- Griefs portant sur le licenciement : 65 (une diminution de 13 % par rapport à l'année précédente, mais une hausse par rapport à 2007-2008, où il y en avait eu 38)
- Dossiers de griefs fermés : 977 ou 26 % de l'ensemble des griefs
- 977 dossiers de griefs ont été fermés et 864 ont été ouverts, ce qui correspond à une diminution de 113 cas de la charge de travail totale
- De ces 977 dossiers fermés, 322 ont été réglés, 200 ont été retirés par les parties et 321 ont été réglés par 117 décisions.

Plaintes

En 2009-2010, les plaintes ont représenté une proportion plus faible de la charge de travail totale active de la CRTFP, mais elles ont occupé une part considérable de son temps et de ses ressources. De nombreuses plaintes sont complexes et certaines d'entre elles mettent en présence des plaignants se représentant eux-mêmes.

La CRTFP entend deux types de plaintes : les plaintes de pratiques déloyales de travail fondées sur la *LRTFP* et les plaintes liées à des représailles en application du *CCT*. Le gros des cas de plaintes actives de la

Lorsque la CRTFP est saisie d'un renvoi à l'arbitrage, elle privilégie l'examen de possibilités de résoudre l'affaire volontairement par la médiation.

Le gros des cas de plaintes actives de la CRTFP sont des plaintes de pratiques déloyales de travail déposées sous le régime de la LRTFP.

Les services de médiation de la CRTFP – un élément clé du mandat législatif que la LRTFP *prévoit pour la CRTFP – permettent aux parties d'en arriver tôt à un règlement de leur différend par la voie de la collaboration plutôt que de les soumettre à des processus menant à une décision formelle.*

CRTFP sont des plaintes de pratiques déloyales de travail déposées sous le régime de la *LRTFP*.

La première catégorie comprend les plaintes d'employés, d'agents négociateurs et d'employeurs dans lesquelles se pose l'une ou l'autre des situations suivantes :

- il est allégué qu'un employeur s'est livré à des pratiques déloyales de travail (par exemple en entravant la création ou l'administration d'un syndicat ou en faisant de la discrimination fondée sur l'affiliation syndicale);
- un agent négociateur est accusé d'avoir agi de mauvaise foi en représentant un employé;
- il est allégué qu'un employeur ou un agent négociateur n'a pas négocié de bonne foi;
- un employé syndiqué allègue que l'agent négociateur a appliqué ses règles d'adhésion de façon discriminatoire.

La deuxième catégorie comprend les plaintes portant sur des mesures disciplinaires ou discriminatoires prises à la suite de l'exercice, par des fonctionnaires fédéraux, de droits en matière de santé et de sécurité au travail en vertu de la partie II du *CCT*.

Plaintes (2009-2010)

- Plaintes renvoyées à l'arbitrage : 290 (6 % de tous les cas soumis à la CRTFP)
- Plaintes de pratiques déloyales de travail : 257 (89 % du nombre de plaintes traitées, dont un très faible pourcentage comportaient des allégations voulant que l'employeur n'avait pas négocié de bonne foi)
- Plaintes fondées sur le *CCT* : 33 (11 % du nombre total de plaintes déposées)
- Nouvelles plaintes de pratiques déloyales de travail : 57 en 2009-2010; 167 en 2008-2009; 63 en 2007-2008 et 50 en 2006-2007
- Nouvelles plaintes fondées sur le *CCT* : 13 en 2009-2010; 16 en 2008-2009; 3 en 2007-2008 et 5 en 2006-2007
- Dossiers de plainte fermés : 116 (40 % de toutes les plaintes)
- De ces 116 dossiers fermés, 80 ont été réglés ou retirés par les parties et 36 ont été réglés par 35 décisions.

Demandes

Demandes (2009-2010)

- Total : 863 (17 % de tous les cas soumis à la CRTFP)
- Accréditation ou révocation d'accréditation : 0
- Droits du successeur : 0
- Ententes sur les services essentiels : 9
- Examen de décisions antérieures de la CRTFP : 13
- Détermination de postes de direction ou de confiance : 551
- Demandes de prorogation du délai prévu pour présenter un grief ou pour renvoyer un grief à l'arbitrage : 46

SERVICES DE MÉDIATION

Médiation de cas

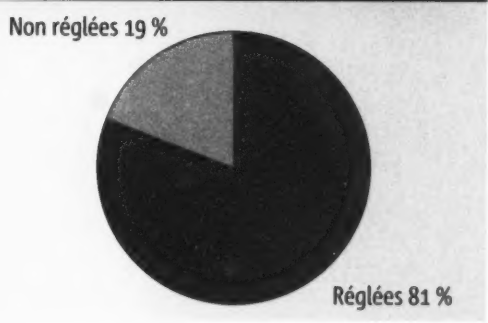
Les services de médiation de la CRTFP — un élément clé du mandat législatif que la *LRTFP* prévoit pour la CRTFP — permettent aux parties d'en arriver tôt à un règlement de leur différend par la voie de la collaboration plutôt que de les soumettre à des processus menant à une décision formelle. Par la voie de la médiation, les parties sont encouragées à examiner les raisons qui sous-tendent leur différend, ce qui leur permet d'élaborer des solutions qui touchent de plus près aux causes profondes de leur problème. Les médiateurs dont la CRTFP offre les services sont des tiers impartiaux, sans pouvoir décisionnel, qui interviennent dans un différend afin d'aider les parties à trouver leurs propres solutions mutuellement acceptables. Il peut s'agir de médiateurs professionnels employés par la CRTFP, de commissaires ou encore de personnes de l'extérieur dont la Commission retient les services en raison de leur expérience dans le domaine.

En 2009-2010, la CRTFP a poursuivi ses efforts de promotion de ses services de médiation auprès des parties à un cas d'arbitrage. Les clients de la CRTFP ont beaucoup utilisé la procédure de médiation à titre de solution de rechange volontaire, avec un succès digne de mention. Au cours de l'année, en réponse à des griefs et à des plaintes qui lui ont été renvoyés, la CRTFP a tenu 85 séances de médiation. Avec l'aide des services de médiation de la Commission, les parties ont pu conclure des règlements dans 80 % des cas approximativement.

En conséquence, 197 dossiers de cas au total ayant été renvoyés à la CRTFP ont été réglés.

Les services de médiation de la CRTFP ont également compris, quand les ressources le permettaient, le traitement de cas recensés comme des cas de médiation « préventive ». Dans ce genre de cas, on tente de résoudre le différend avant que la plainte ou le grief ne soit officiellement renvoyé à la CRTFP. Des interventions réussies ont permis de réduire le nombre de dossiers soumis à la CRTFP. En 2009-2010, les Services de règlement des conflits de la CRTFP ont réalisé 32 interventions de médiation préventive. Grâce à ces efforts, la CRTFP a pu aider les parties à régler leurs différends dans plus de 90 % des cas.

Figure 1 : Interventions de médiation en 2009-2010 (117)*



* Ces interventions de médiation ont donné lieu au règlement de 226 dossiers au total (c.-à-d. les cas renvoyés à la CRTFP et les médiations préventives).

Négociation collective

La CRTFP assiste également les parties dans leurs efforts de négociation collective en leur proposant les processus de règlement des conflits que prévoit la *LRTFP*, comme la médiation, l'arbitrage et la conciliation.

Ainsi que la CRTFP l'a signalé l'an dernier, l'importante ronde de négociation collective amorcée en 2007-2008 dans la fonction publique a été particulièrement exigeante. Non seulement s'agissait-il de la première ronde de négociation entreprise sous le régime de la *LRTFP*, mais celle-ci renfermait moult dispositions nouvelles modifiant le cadre législatif dans lequel les négociations se déroulent. En outre, le gouvernement fédéral a annoncé aux premières étapes du processus de négociation des parties une législation qui a été par la suite édictée comme étant la *Loi sur le contrôle des dépenses* en vue de limiter les augmentations en salaire et en rémunération applicables aux fonctionnaires fédéraux.

Bien que le gros des négociations mettant en présence le Conseil du Trésor et des unités de négociation d'employeurs distincts aient été menées à terme à la fin de 2008-2009, la CRTFP a prêté assistance aux parties pour résoudre plusieurs différends touchant les négociations qui annonçaient la fin de cette ronde de négociation. Il y a eu huit interventions de médiation qui, avec l'aide des médiateurs de la CRTFP, ont débouché sur quatre règlements. Dans les quatre autres cas, les parties, avec l'aide des médiateurs, ont été en mesure de réduire le nombre de questions en litige non réglées.

Conciliation

Si les parties sont incapables de régler leurs différends, le litige peut être renvoyé à la Commission en vue d'un règlement par un tiers. Les agents négociateurs peuvent choisir soit la conciliation (et le droit de grève), soit l'arbitrage. La conciliation nécessite la constitution d'une commission de l'intérêt public (CIP), un organisme non permanent qui se compose d'une ou de trois personnes nommées par le ministre responsable sur la recommandation du président de la CRTFP. La CIP aide les parties en formulant des recommandations en vue d'un règlement dans le cadre de négociations collectives, qui ne les lient pas. Si certaines demandes de conciliation ont été reçues en 2008-2009, ce n'est qu'en 2009-2010 que la CRTFP a commencé à établir et à mener à terme un cycle complet de conciliation. Plus précisément, en 2009-2010, six demandes de conciliation se trouvaient devant la CRTFP, dont quatre qui avaient été reportées de l'année précédente. Un dossier a donné lieu à une audience et à un rapport de la commission de l'intérêt public; le reste des dossiers ont été réglés par les parties soit de manière indépendante, soit avec l'aide d'un médiateur de la CRTFP.

Si les parties sont incapables de régler leurs différends, le litige peut être renvoyé à la Commission en vue d'un règlement par un tiers.

Les médiateurs de la CRTFP ont aussi livré plusieurs exposés et dispensé des séances spéciales, à l'interne comme à l'extérieur de la fonction publique, dans le but de faire comprendre la médiation comme mode de règlement de différends.

Arbitrage exécutoire

L'arbitrage exécutoire offre une autre option de règlement des conflits en matière de négociation sous le régime de la *LRTFP*. Si les parties n'arrivent pas à s'entendre dans la négociation de leurs conventions collectives, l'arbitrage exécutoire – s'il a été sélectionné par l'agent négociateur comme mode de règlement du litige – aboutit à une décision arbitrale qui lie légalement les deux parties et écarte la possibilité du déclenchement d'une grève légale. Les conseils d'arbitrage sont établis par le président de la CRTFP. En 2009-2010, 13 demandes d'arbitrage ont été soumises à la CRTFP, dont 7 avaient été reportées de l'année précédente. Parmi ces dossiers, un total de 4 décisions arbitrales ont été rendues; le reste des dossiers ont été réglés par les parties de manière indépendante ou avec l'aide d'un médiateur de la CRTFP.

Tableau 1 : Règlement de différends en matière de négociations collectives

Différends touchant les négociations soumis à la CRTFP en 2009-2010 (19)

Formation en médiation

En 2009-2010, les membres des Services de règlement des conflits ont donné neuf cours de négociation raisonnée et de médiation. Les participants aux séances de formation étant une combinaison de représentants syndicaux, de gestionnaires et de spécialistes des ressources humaines, ils ont pu échanger leurs opinions sur un éventail d'aspects liés au règlement des conflits.

Ces séances interactives de deux jours et demi ont permis à 170 participants environ venus de la fonction publique fédérale de se familiariser avec la négociation raisonnée et la médiation et d'acquérir, en ces domaines, des habiletés qu'ils pourront mettre à profit pour résoudre des différends en milieu de travail. Les participants ont aussi l'occasion d'explorer les conflits au travail et les problèmes de communication pouvant survenir. Au moyen de jeux de rôles, ils ont l'occasion de mettre en pratique les différentes habiletés et techniques qu'ils ont apprises.

L'auditoire visé comprend les personnes qui font de la résolution de conflit en milieu de travail comme les agents de relations de travail, les représentants syndicaux, les gestionnaires et les superviseurs ainsi que d'autres personnes œuvrant dans ce domaine, par exemple les agents du programme d'aide aux employés.

Les médiateurs de la CRTFP ont aussi livré plusieurs exposés et dispensé des séances spéciales, à l'interne comme à l'extérieur de la fonction publique, dans le but de faire comprendre la médiation comme mode de règlement de différends ainsi que de mieux faire connaître l'approche de médiation de la CRTFP.

SERVICES D'ANALYSE ET DE RECHERCHE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

Les Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération (SARR) de la CRTFP appuient les processus de négociation collective et de détermination de la rémunération dans la fonction publique fédérale. À cette fin, elle recueille, compile,

analyse et diffuse des renseignements impartiaux, exacts et actuels sur les taux de rémunération, les salaires des employés, les conditions d'emploi et les avantages sociaux comparatifs dans le secteur public et dans le secteur privé.

La rémunération est une question clé pour les employeurs et les fonctionnaires à la table de négociation. Les conflits peuvent être réduits et les négociations peuvent se dérouler plus harmonieusement lorsque toutes les parties ont un accès égal à des données aussi exhaustives qu'exactes sur la rémunération que leur fournit une tierce partie neutre et fiable faisant autorité. Lorsque les parties entreprennent les négociations en convenant d'utiliser les données d'enquête en matière de rémunération de la CRTFP comme point de repère, elles peuvent consacrer leur temps et leurs efforts de manière plus productive à la négociation d'autres questions de fond.

Étude pancanadienne de comparabilité de la rémunération

En 2009-2010, des travaux considérables ont été accomplis en vue du lancement de l'étude pancanadienne de comparabilité de la rémunération de la CRTFP. Au départ, cette étude devait être entreprise à l'automne de 2010, mais en raison de l'entrée en vigueur du projet de loi C-10 et, plus précisément, de la *Loi sur le contrôle des dépenses*, elle a été reportée de manière qu'elle coïncide avec la prochaine ronde de négociation collective, en 2011. Forts de l'expérience acquise au cours de leurs deux premières études sur la rémunération menées à terme en 2008 (soit l'*Étude de comparabilité de la rémunération dans le domaine des services techniques* et l'*Étude sur la rémunération globale des emplois dans le secteur de la santé au Canada*), les SARR ont entrepris la mise en œuvre d'un cadre de gestion de projet complet, ont doté plusieurs postes clés, tenu des discussions sur des méthodes de collaboration ou des ententes de partenariat avec les gouvernements provinciaux, et établi des ententes contractuelles en vue d'obtenir les services de spécialistes chevronnés de la classification, et ils travaillent à l'heure actuelle à la création d'outils et de la technologie appropriée pour recueillir et gérer des données dans le cadre de l'étude. La CRTFP a continué de travailler étroitement avec Statistique Canada afin de tirer profit de son expertise dans la résolution de questions liées à la méthodologie et aux processus dans le cadre d'une étude de comparabilité sur la rémunération effectuée à l'échelle nationale.

Consultations et ententes de collaboration

La *LRTFP* prévoit l'établissement d'un comité consultatif chargé d'offrir des conseils au président concernant les services d'analyse et de recherche en matière de rémunération de la CRTFP. Le mandat des premiers membres du comité consultatif a couvert la période de janvier 2006 à novembre 2007. Bien qu'aucun nouveau membre n'ait été nommé depuis, les SARR ont tenté de maintenir les communications avec plusieurs intervenants sur les enjeux et les activités entourant l'étude à venir. Plus tôt cette année, ils ont lancé un vaste processus de consultation avec toutes les parties aux négociations sous le régime de la *LRTFP* sur la portée, la méthodologie et les processus de l'étude pancanadienne de comparabilité de la rémunération à venir. En l'absence d'un comité consultatif, le processus de consultation offre aux SARR une nouvelle occasion de promouvoir le maintien de relations patronales-syndicales efficaces par la voie de discussions animées et de coopération entre les parties, à l'écart des pressions de la table de négociation. Il permettra aussi d'établir les paramètres de l'étude pancanadienne, notamment le modèle de rémunération globale, la sélection de postes repères, le plan d'échantillonnage et d'autres processus connexes.

Au cours de la prochaine année, les activités des SARR viseront principalement à élaborer les outils et les systèmes requis aux fins de l'appariement des emplois, de la collecte des données ainsi que de l'analyse et de l'entreposage des données et de la diffusion des résultats, tout en tenant compte des commentaires des intervenants formulés pendant le processus de consultation.

Les conflits peuvent être réduits et les négociations peuvent se dérouler plus harmonieusement lorsque toutes les parties ont un accès égal à des données aussi exhaustives qu'exactes sur la rémunération que leur fournit une tierce partie neutre et fiable faisant autorité.

DÉFIS ET INNOVATIONS

Gestion des cas

La CRTFP s'efforce constamment de maintenir à un niveau gérable le nombre de ses cas actifs et de réduire le temps nécessaire à leur règlement, notamment en procédant à une analyse préliminaire des nouveaux griefs et plaintes, en décelant les tendances qui se dessinent et en regroupant les cas qui ont des éléments communs.

La CRTFP s'efforce constamment de maintenir à un niveau gérable le nombre de ses cas actifs et de réduire le temps nécessaire à leur règlement.

Plusieurs facteurs d'importance influent sur la capacité de la CRTFP à fournir ses services avec autant de célérité qu'elle le souhaiterait, par exemple la disponibilité des parties pour se présenter à une audience, les demandes de report d'audience et les reprises d'audience.

En 2009-2010, de nombreux clients de la CRTFP ne possédaient pas les outils nécessaires pour participer aux nouveaux projets de gestion de cas, comme celui des audiences accélérées, qu'elle a mené en tant que projet pilote en 2008. En conséquence, l'organisation a étudié d'autres moyens d'accroître son efficacité, notamment en examinant un nombre élevé de dossiers de devoir de représentation équitable, et elle a été en mesure de rendre des décisions sur le fondement de renseignements au dossier ou par la voie d'arguments écrits supplémentaires.

La CRTFP étudie également un projet similaire sur les griefs qui découlent d'une interruption d'une période de stage, que l'on appelle également renvoi en cours de stage. Au rang des autres défis qu'il faut constamment relever lorsque l'on fournit des services d'arbitrage, mentionnons les plaintes fondées sur les droits de la personne, les différends traitant des obligations de prendre des mesures d'adaptation, ou encore les fonctionnaires s'estimant lésés et plaignants qui se représentent eux-mêmes.

La CRTFP s'efforce de faire intervenir davantage les dispositions de la *LRTFP* qui prévoient des conférences préparatoires à l'audience. Celles-ci se sont avérées efficaces pour clarifier les questions en litige ou en réduire le nombre et, dans certains cas, pour éliminer la nécessité d'une audience si l'on estime que l'affaire peut se dérouler par voie d'arguments écrits. Les conférences préparatoires à l'audience continuent de représenter un défi pour les parties, en ce qu'elles doivent se rendre disponibles non seulement pour l'audience officielle, mais aussi pour la conférence.

La CRTFP offre aussi un service d'arbitrage accéléré aux employeurs et aux agents négociateurs. Ce processus permet l'instruction de certains griefs sans tenue d'audience en bonne et due forme. En arbitrage accéléré, les parties déposent normalement un exposé conjoint des faits, et aucun témoin ne comparaît. Les parties consentent à ce que les décisions rendues en arbitrage accéléré ne créent pas de précédent et ne puissent faire l'objet d'un contrôle judiciaire. À l'audience, la décision est communiquée de vive voix aux parties, qui reçoivent ensuite par écrit, dans les cinq jours, une décision succincte. Les personnes qui se représentent elles-mêmes ne peuvent se prévaloir du service d'arbitrage accéléré.

L'une ou l'autre des parties peut présenter une demande d'arbitrage accéléré, mais pour avoir recours à cette procédure, les deux parties doivent d'abord avoir signé un protocole d'entente avec la CRTFP.

En 2009-2010, quatre nouveaux cas soumis à la CRTFP ont sollicité le processus d'arbitrage accéléré. Trois audiences, mettant en cause 15 cas, ont été tenues dans l'année.

Protection de la vie privée et transparence

À titre de tribunal quasi judiciaire qui rend des décisions sur une vaste gamme de questions en matière de relations de travail dans la fonction publique fédérale, la Commission s'apparente beaucoup, dans son fonctionnement, à une cour de justice; elle est ainsi liée par le principe constitutionnel de transparence de la justice, elle tient ses audiences en public, sauf dans des circonstances exceptionnelles. Il s'ensuit que la plupart des renseignements qui lui sont soumis font partie d'un dossier public et sont généralement accessibles au public par souci de transparence, de reddition de comptes et d'équité.

Conformément aux principes du droit administratif, la Commission doit rendre ses décisions par écrit. Elle doit y résumer les éléments de preuve et les arguments des parties, et y articuler les motifs sur lesquels reposent ses conclusions. Le *Protocole concernant l'usage des renseignements personnels dans les jugements*, qui a été approuvé par la CRTFP et entériné par le Conseil des tribunaux administratifs canadiens, reflète l'engagement continu des commissaires à établir un équilibre entre le principe de transparence de la justice et le droit à la protection des renseignements personnels des particuliers, et ce, dans le respect des principes juridiques reconnus, ainsi qu'à ne reproduire dans leurs décisions que les renseignements personnels qui sont pertinents et nécessaires au règlement du différend. De même, les commissaires peuvent au besoin ordonner que soient scellés les documents qui leur ont été présentés en preuve et qui contiennent des renseignements médicaux, financiers ou de nature délicate au sujet de personnes. La CRTFP et d'autres tribunaux administratifs ont obtenu la qualité d'intervenants dans un dossier de la Cour fédérale dans le cadre duquel ces questions seront étudiées.

Le public peut consulter les décisions de la Commission de différentes manières, y compris auprès de la bibliothèque de la Commission. Par ailleurs, la plupart de ces décisions sont publiées par des éditeurs privés spécialisés. Certaines de ces décisions peuvent aussi être consultées sur Internet à partir de bases de données accessibles au public. Qui plus est, le texte intégral des décisions est affiché sur le site Web de la Commission depuis 2000. Pour établir un équilibre entre le principe de transparence de la justice et le droit à la vie privée des personnes qui se prévalent des droits prévus par la *LRTFP*, la Commission a volontairement pris des mesures afin d'empêcher les moteurs de recherche d'avoir accès aux décisions qui sont affichées sur son site Web.

La Commission a également modifié son site Web et ses lettres administratives annonçant l'ouverture d'un dossier pour aviser les personnes qui entament une procédure qu'elle publie le texte intégral de ses décisions sur son site Web.

Décisions importantes

Les décisions rendues par la Commission ou par ses commissaires à titre d'arbitres de griefs contribuent à établir une jurisprudence en relations de travail, plus particulièrement dans le contexte de la fonction publique fédérale, mais aussi au-delà. Ces décisions sont finales, lient les parties et ne sont sujettes à un contrôle judiciaire qu'en vertu de la *Loi sur les Cours fédérales*. En moyenne, plus de 85 % des décisions de la CRTFP et de ses arbitres de griefs faisant l'objet d'un contrôle judiciaire sont confirmées. Dans l'ensemble, 98 % de toutes les décisions rendues sont finales. Plusieurs décisions d'importance rendues à l'égard de griefs ou de plaintes sont résumées brièvement à l'annexe 3.

Le public peut consulter les décisions de la Commission de différentes manières.

POUR EN SAVOIR PLUS SUR LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Adresse postale de la CRTFP :

Commission des relations de travail dans la fonction publique
C.P. 1525, succursale B
Ottawa (Ontario)
Canada
K1P 5V2

On peut aussi communiquer avec la CRTFP par téléphone ou par télécopieur, en semaine, entre 8 h et 16 h (HNE).

Téléphone : 613-990-1800
Télécopieur : 613-990-1849
Sans frais : 866-931-3454

On peut aussi joindre la CRTFP par courrier électronique à mail.courrier@pslrb-crtfp.gc.ca.

La Bibliothèque Jacob Finkelman, de la CRTFP, abrite une collection de documents sur les relations de travail. On peut les consulter dans le catalogue de la bibliothèque, sur le site Web de la CRTFP, ou en communiquant directement avec la bibliothèque.

Le personnel de la bibliothèque fournit des copies de décisions de la Commission et répond volontiers aux questions de référence. La bibliothèque est ouverte, en semaine, entre 8 h et 16 h (HNE).

Adresse de la bibliothèque :
Immeuble C. D. Howe
240, rue Sparks
Tour Ouest, 6e étage
Ottawa (Ontario)
Téléphone : 613-990-1800
Sans frais : 866-931-3454
Courriel : library-bibliotheque@pslrb-crtfp.gc.ca

Le site Web de la CRTFP (www.pslrb-crtfp.gc.ca) renferme une multitude de ressources et renseignements utiles, dont les suivants :

- le résumé et le texte intégral de décisions de la Commission;
- des renseignements sur le mandat, la composition et les fonctions de la Commission;
- les dates des audiences;
- des renseignements sur l'état de négociations collectives;
- des rapports annuels et des publications;
- une foire aux questions, des fiches d'information, des notes de pratique, des guides et des vidéos;
- des textes de loi et de règlement ainsi que des formules et formulaires touchant les relations de travail;
- des bulletins d'information;
- des indications sur la façon de s'inscrire à la formation en médiation.

Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et par agent négociateur 1er avril 2009 au 31 mars 2010*

Lorsque l'employeur est le Conseil du Trésor du Canada

Agent négociateur	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
Alliance de la Fonction publique du Canada	5	116 658
Association canadienne des agents financiers	1	3 997
Association canadienne des employés professionnels	2	13 279
Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral	1	88
Association des juristes du ministère de la Justice	1	2 411
Association des pilotes fédéraux du Canada	2	422
Association des professeurs des collèges militaires du Canada	1	219
Association professionnelle des agents du service extérieur	1	1 324
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))	1	958
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)	1	836
Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228	1	1 143
Guilde de la marine marchande du Canada	1	1 080
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	7	37 119
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 588	1	22
Syndicat des agents correctionnels du Canada – CSN – Union of Canadian Correctional Officers	1	6 558
Syndicat international des communications graphiques	1	38
TCA – CANADA	1	5
TCA – CANADA, section locale 2182	1	360
Total pour le Conseil du Trésor du Canada	**30**	**186 517**

Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et par agent négociateur 1er avril 2009 au 31 mars 2010*

Autres employeurs

Employeurs distincts (par agent négociateur)	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
ADMINISTRATION DU PIPELINE DU NORD		
Aucun agent négociateur	0	0
Total	0	0
AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	4 469
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	3	1 829
Total	4	6 298
AGENCE DE LA CONSOMMATION EN MATIÈRE FINANCIÈRE DU CANADA		
Aucun agent négociateur	0	50
Total	0	50
AGENCE DU REVENU DU CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	28 259
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	12 030
Total	2	40 289
AGENCE PARCS CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	5 591
Total	1	5 591
BUREAU DE L'ENQUÊTEUR CORRECTIONNEL		
Aucun agent négociateur	0	29
Total	0	29
BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	22
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	533
Total	2	555

Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et par agent négociateur 1er avril 2009 au 31 mars 2010*

Autres employeurs *(suite)*

Employeurs distincts (par agent négociateur)	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	2	483
Total	2	483
CENTRE D'ANALYSE DES OPÉRATIONS ET DÉCLARATIONS FINANCIÈRES DU CANADA		
Aucun agent négociateur	0	307
Total	0	307
CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	1 467
Total	1	1 467
COMITÉ DE SURVEILLANCE DES ACTIVITÉS DE RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ		
Aucun agent négociateur	0	0
Total	0	0
COMMISSION CANADIENNE DE SÛRETÉ NUCLÉAIRE		
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	510
Total	1	510
COMMISSION CANADIENNE DES AFFAIRES POLAIRES		
Aucun agent négociateur	0	4
Total	0	4
COMMISSION DE LA CAPITALE NATIONALE		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	410
Total	1	410
CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES DU CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	200
Total	1	200

Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et par agent négociateur 1er avril 2009 au 31 mars 2010*

Autres employeurs *(suite)*

Employeurs distincts (par agent négociateur)	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES NATURELLES ET EN GÉNIE DU CANADA		
Aucun agent négociateur	0	219
Total	0	219
CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES CANADA		
Association des employés du Conseil de recherches	6	2 362
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	4	1 915
Total	10	4 277
INSTITUTS DE RECHERCHE EN SANTÉ DU CANADA		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	26
Total	1	26
OFFICE NATIONAL DE L'ÉNERGIE		
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1	308
Total	1	308
OFFICE NATIONAL DU FILM DU CANADA		
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	2	163
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2656	2	123
Syndicat général du cinéma et de la télévision, SCFP, section locale 9854	2	124
Total	6	410
OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES		
Alliance de la Fonction publique du Canada	2	2 063
Total	2	2 063
PERSONNEL DES FONDS NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES		
Alliance de la Fonction publique du Canada	10	846
Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce	12	899
Total	22	1 745

Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et par agent négociateur 1er avril 2009 au 31 mars 2010*

Autres employeurs *(suite)*

Employeurs distincts (par agent négociateur)	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
PÉTROLE ET GAZ DES INDIENS DU CANADA		
Aucun agent négociateur	0	83
Total	0	83
SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ		
Alliance de la Fonction publique du Canada	1	218
Total	1	218
TABLE RONDE NATIONALE SUR L'ENVIRONNEMENT ET L'ÉCONOMIE		
Aucun agent négociateur	0	33
Total	0	33
Total pour les autres employeurs	**58**	**65 575**
Total pour le Conseil du Trésor	**30**	**186 517**
Total pour tous les employeurs	**88**	**252 092**

*Les données figurant dans le Tableau 1 ont été fournies par les employeurs.

Tableau 2 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par agent négociateur 1er avril 2009 au 31 mars 2010*

Agent négociateur accrédité	Nombre d'unités de négociation	Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu
Alliance de la Fonction publique du Canada	28	153 556
Association canadienne des agents financiers	1	3 691
Association canadienne des employés professionnels	2	12 525
Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral	1	84
Association des employés du Conseil de recherches	6	2 351
Association des juristes du ministère de la Justice	1	2 600
Association des pilotes fédéraux du Canada	2	420
Association des professeurs des collèges militaires du Canada	1	219
Association professionnelle des agents du service extérieur	1	1 200
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))	1	940
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)	1	831
Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228	1	1 102
Guilde de la marine marchande du Canada	1	983
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	20	54 100
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2656	2	236
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 588	1	27
Syndicat des agents correctionnels du Canada – CSN – Union of Canadian Correctional Officers	1	6 000
Syndicat général du cinéma et de la télévision, SCFP, section locale 9854	2	124
Syndicat international des communications graphiques	1	38
TCA – CANADA	1	7
TCA - CANADA, section locale 2182	1	350
Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce	12	1 362
Total	**88**	**242 746****

* Les données figurant dans le Tableau 2 ont été fournies par les agents négociateurs.

** Le total du Tableau 2 ne correspond pas aux 252 092 fonctionnaires indiqués dans le Tableau 1 (pour le Conseil du Trésor et les employeurs distincts) parce que 9 346 des fonctionnaires qui sont indiqués dans le Tableau 1 n'étaient pas représentés par un agent négociateur ou présentés dans leurs calculs.

Cas devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique 2009-2010

	Nombre de cas reportés d'exercices précédents	Nombre de nouveaux cas reçus	Nombre total de cas	Nombre de cas fermés (y compris les cas réglés, retirés et tranchés)			Nombre de cas reportés à 2010-2011	Décisions ou ordonnances	Nombre de cas visés par une décision ou une ordonnance
				réglés	retirés	tranchés			
Griefs	2 431	864	3 295	322	200	321	2 452	117	321
Nombre total de griefs	**2 431**	**864**	**3 295**	**843**			**2 452**	**117**	**321**
Plaintes de pratiques déloyales de travail	200	57	257	0	75	36	146	35	36
Plaintes selon le *Code canadien du travail*	20	13	33	0	5	0	28	0	0
Nombre total de plaintes	**220**	**70**	**290**	**116**			**174**	**35**	**36**
Demandes de dépôt d'une copie certifiée d'une ordonnance à la Cour fédérale	0	5	5	2 retirés 2 tranchés **Total : 4**			1	2	2
Accréditations	0	0	0	0			0	0	0
Annulations d'accréditation	0	0	0	0			0	0	0
Déterminations des droits du successeur	0	0	0	0			0	0	0
Appartenance à une unité de négociation	5	3	8	0 retiré 1 tranché **Total : 1**			7	1	1

Cas devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique 2009-2010

(suite)

	Nombre de cas reportés d'exercices précédents	Nombre de nouveaux cas reçus	Nombre total de cas	Nombre de cas fermés (y compris les cas réglés, retirés et tranchés)	Nombre de cas reportés à 2010-2011	Décisions ou ordonnances	Nombre de cas visés par une décision ou une ordonnance
Déterminations des postes de direction ou de confiance	196	355	551	28 réglés ou retirés 220 tranchés[1] **Total : 248**	303	220	220
Désignations de postes liés à des services essentiels	5	4	9	0 retiré 2 tranchés **Total : 2**	7	2	2
Demandes de réexamen de décisions de la Commission	1	12	13	3 retirés 7 tranchés **Total : 10**	3	7	7
Demandes de prorogation de délai	26	20	46	11 réglés ou retirés 9 tranchés **Total : 20**	26	6	9
Nombre total de demandes	**233**	**399**	**632**	**285**	**347**	**238**	**241**
TOTAL	**2 884**	**1 333**	**4 217**	**1 244**	**2 973**	**390**	**598**

[1] Dans tous les cas, les déterminations ont été obtenues par ordonnance de la CRTFP, sur consentement.

DÉCISIONS IMPORTANTES RENDUES PAR LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Ententes sur les services essentiels

La *LRTFP* a créé le concept des ententes sur les services essentiels. Dans **Alliance de la Fonction publique du Canada c. Agence Parcs Canada**, 2008 CRTFP 97, la Commission a expliqué comment les nouvelles dispositions ont changé la manière dont certains postes sont déclarés essentiels dans l'éventualité d'une grève. Sous le régime de l'ancienne *Loi*, l'employeur « désignait » certains postes comme étant essentiels à la sécurité du public. Si l'agent négociateur était en désaccord et que les parties ne pouvaient régler la question, la Commission avait le pouvoir de rendre une décision officielle et de déterminer quels postes devaient être « désignés ». Aux termes de la *LRTFP*, les parties doivent conclure une entente sur les services essentiels avant que les employés ne puissent exercer leur droit de grève. En cas d'impasse, la Commission doit se prononcer sur tout différend découlant du processus de négociation.

Les premières décisions rendues en matière d'ententes sur les services essentiels ont établi les paramètres quant à la manière dont la Commission abordera de telles ententes. Dans plusieurs décisions rendues cette année, la Commission a été appelée à déterminer si certaines fonctions constituaient des services essentiels tout en gardant à l'esprit le passage suivant de la définition de « service essentiel » énoncée à l'article 4 de la *LRTFP* : « [...] nécessaires à la sécurité de tout ou partie du public ».

Dans **Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor (Groupe Services des programmes et de l'administration)**, 2009 CRTFP 55, la Commission a déterminé que les fonctions des agents de services aux citoyens (ASC) appelés à aider les demandeurs à obtenir des prestations d'assurance-emploi (a.-e.) ou de sécurité de la vieillesse (SV) constituaient un service essentiel. Bien que Service Canada offre aux demandeurs un accès en ligne, les ASC offrent un service essentiel au motif que les demandeurs n'ont pas nécessairement accès à un ordinateur ou ne savent pas comment l'utiliser, et que certaines questions peuvent être réglées plus facilement en personne. Les ASC aident les clients à surmonter divers obstacles en vue d'obtenir des prestations, que ce soit des questions liées à la langue, à l'alphabétisation ou à la numératie, d'invalidité physique ou de difficultés de développement, etc. La Commission a entendu des témoignages suivant lesquels une proportion fort élevée de demandeurs qui reçoivent l'aide d'ASC n'auraient pas eu autrement accès aux prestations auxquelles ils ont droit. La décision était importante, car elle déterminait que la sécurité du revenu pourrait être fondamentale à la « sécurité du public », puisque la catégorie de clients qui obtiennent des services des ASC dépend fortement des prestations d'aide sociale.

Par opposition, dans **Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor (groupe Services des programmes et de l'administration)**, 2009 CRTFP 56, aucun des services en cause n'a été déclaré essentiel. Cette décision visait les analystes des faillites adjoints (AFA), dont le rôle consiste à aider les débiteurs qui font faillite. Dans ce cas, la Commission a déterminé qu'il y avait peu d'éléments de preuve liant les fonctions des AFA à la sécurité du public.

De nouveau dans **Conseil du Trésor c. Institut professionnel de la fonction publique du Canada**, 2009 CRTFP 120, la Commission a statué que l'on ne pouvait établir aucun lien entre la sécurité du public et les fonctions exercées par les spécialistes de l'informatique (SI) qui travaillent pour Élections Canada.

Dans **Conseil du Trésor c. Institut professionnel de la fonction publique du Canada**, 2009 CRTFP 128, le personnel en question faisant partie du groupe CS travaillait pour l'Agence des services frontaliers du Canada, et certains services ont été déclarés essentiels. Le litige portait principalement sur la question de savoir si les services essentiels devaient être définis par rapport aux systèmes informatiques (l'opinion de l'agent négociateur) ou par rapport aux activités de programme (l'opinion de l'employeur). La Commission a déterminé que le fait de lier les services essentiels à une pièce d'équipement était trop restrictif, mais que les activités n'étaient pas toutes nécessaires à la sécurité du public. Les services essentiels dans cette affaire consistaient à protéger les Canadiens et les Canadiennes contre l'entrée au pays de personnes ou de marchandises créant un risque pour la sécurité. En conséquence, la Commission a déterminé que les services essentiels dans ce cas consistaient à la fourniture de systèmes informatiques et à la prestation de services informatiques liés à la gestion de l'accès des gens et des marchandises qui entrent au Canada ou qui en sortent, pour protéger la sécurité du public. L'agent négociateur a déposé une demande de contrôle judiciaire.

L'affaire **Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor**, 2009 CRTFP 155, concernait aussi les services frontaliers, mais cette fois le groupe professionnel était celui des agents des services frontaliers (ASF). Les ASF offrent des services de première ligne à la frontière — ils procèdent à l'examen des voyageurs et des marchandises entrant au Canada et déterminent s'ils posent un risque pour la sécurité du pays. Dans la mesure où leurs fonctions consistent à prévenir l'entrée de personnes ou de marchandises qui ne devraient pas être admises, leurs services sont essentiels, et les parties s'entendent sur ce point. L'agent négociateur s'est opposé à la désignation d'autres composantes de leurs fonctions comme étant essentielles, comme les fonctions consistant à percevoir des taxes sur les douanes, à dresser des rapports non liés à la sécurité frontalière, et à offrir des ateliers de formation aux clients et aux intervenants. La Commission a déterminé qu'aucune preuve ne démontrait que ces fonctions constituaient des services essentiels. Elle a conclu cependant que, contrairement à ce que l'agent négociateur avait fait valoir, les fonctions consistant à entretenir des relations efficaces avec les clients, les intervenants et les organismes d'application de la loi et à analyser des données et à rédiger des rapports pour protéger l'intégrité et la sécurité des frontières constituaient des services essentiels.

Les services essentiels fournis par les employés du groupe CS relevant de Sécurité publique Canada étaient visés dans **Conseil du Trésor c. Institut professionnel de la fonction publique du Canada**, 2010 CRTFP 15. Les parties se sont entendues sur le principe suivant lequel la capacité du Centre des opérations du gouvernement (COG) d'élaborer des plans en cas d'urgence devait être maintenue en tout temps pour assurer la sécurité du public. Les parties ne pouvaient s'entendre sur la définition des services nécessaires à cette fin. La Commission a conclu qu'aucune des positions ne permettait de définir les services essentiels. L'agent négociateur a adopté une opinion trop étroite, liant encore une fois les services essentiels à un équipement, ce qui créait des problèmes logistiques notamment. Par ailleurs, l'opinion de l'employeur était trop vague. Il fallait être précis, a déclaré la Commission, pour atteindre l'équilibre juste entre le maintien du droit de grève et la sécurité du public.

Le COG est doté d'une organisation dont le mandat est d'assurer une protection contre les attaques cybernétiques — le Centre canadien de réponse aux incidents cybernétiques (CCRIC). La Commission a déclaré qu'il était logique de diviser les services essentiels en fonction des deux secteurs d'activités. Les CS fournissaient des services essentiels lorsqu'ils assuraient l'entretien des ordinateurs au sein du COG, tandis que leurs services étaient requis comme utilisateurs au sein du CCRIC. La Commission a défini les services essentiels au sein du COG et déclaré qu'elle cherchait à restreindre les services de soutien essentiels à ceux qui avaient un lien clair et direct avec les fonctions de gestion d'urgence désignées. Pour le CCRIC, les services essentiels consistaient à évaluer les menaces cybernétiques et à y répondre.

Salaire égal pour un travail d'égale valeur

Les dispositions transitoires de la *Loi d'exécution du budget de 2009* (*LEB*) prévoyaient qu'avant l'entrée en vigueur de la nouvelle *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*, la Commission aurait le mandat de trancher des cas soumis à l'heure actuelle à la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP). En conséquence, sept dossiers ont été transférés à la Commission. Les deux premières décisions rendues sous le régime des dispositions transitoires portaient sur la question de compétence. Dans **Hall et al. c. Conseil du Trésor**, 2010 CRTFP 19, et **Melançon et al. c. Conseil du Trésor et al.**, 2010 CRTFP 20, l'employeur a soulevé une objection relativement à la compétence de la Commission.

Dans **Hall et al.**, la question était de savoir si la classification pouvait viser l'instauration et la pratique de la disparité salariale. La Commission n'a pas compétence à l'égard de la question de la classification. Toutefois, dans ce contexte, elle a statué que le transfert du Tribunal canadien des droits de la personne (TCDP) à la Commission de l'examen de toutes les questions d'équité salariale dans le secteur public signifie nécessairement que le TCDP n'a plus compétence à l'égard de tous les aspects relatifs à l'équité salariale; il ne peut y avoir dédoublement du processus. L'interdiction qui s'applique à l'égard de la Commission en vertu de la *LRTFP* (de ne pas se prononcer sur des questions de classification) n'existe pas sous le régime de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (*LCDP*) et de la *LEB*.

Dans **Melançon et al.**, certains détails étaient différents, mais essentiellement, l'objection (absence de compétence sur la classification) et la décision (le nouveau régime confère à la Commission compétence à l'égard de l'ensemble de la plainte d'équité salariale) étaient identiques.

L'employeur a présenté une demande de contrôle judiciaire des deux décisions.

Divulgation

La question de la divulgation relève de la procédure et se révèle parfois litigieuse dans le cadre d'une audience. Les cas suivants témoignent des difficultés auxquelles les arbitres de griefs et les commissaires doivent faire face lorsqu'ils tranchent des questions de divulgation dans l'exercice des pouvoirs qui leur sont conférés par la *LRTFP*.

Dans **Tipple c. Administrateur général (ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux)**, 2009 CRTFP 110, l'arbitre de grief a rendu une décision interlocutoire sur l'accès des médias. Dans le contexte d'un dossier de licenciement fort publicisé, la SRC a demandé l'accès aux pièces mises en preuve après que la preuve soit close. Elle a fait valoir qu'elle jouissait d'un droit présomptif d'accès aux pièces et ajouté que cet accès était régulièrement permis par les tribunaux judiciaires. L'employeur a déclaré que l'arbitre de grief avait le pouvoir discrétionnaire d'attendre jusqu'à ce que la décision finale soit rendue avant d'accorder accès aux pièces, mais il n'a fourni aucune preuve ni aucun argument en vue de contredire le principe de transparence de la justice. L'arbitre de grief a déterminé, conformément aux principes de **Dagenais-Mentuck** énoncés par la Cour suprême du Canada (CSC), qu'il n'y avait aucune raison de ne pas appliquer le principe de transparence de la justice dans ce cas. Il a ordonné que la SRC ait accès aux pièces, à l'exception des quelques pièces qui avaient été scellées au motif qu'elles contenaient des renseignements personnels délicats (états financiers et déclarations de revenus).

Dans **Quadrini c. Agence du revenu du Canada et Hillier**, 2009 CRTFP 104, la question était celle de savoir si le commissaire était habilité à déterminer si le privilège du secret professionnel de l'avocat s'appliquait à un document dont la communication avait été refusée au plaignant. L'employeur a fait valoir que, dans une décision récente, **Canada (Commissaire à la protection de la vie privée) c. Blood Tribe Department of Health**, 2008 CSC 44, la CSC avait réglé la question et interdit aux tribunaux administratifs de déterminer si un document était assujetti au privilège du secret professionnel de l'avocat. Dans cette décision, la CSC a déterminé que le commissaire à la protection de la vie privée ne pouvait ordonner la production d'un document afin de déterminer s'il était protégé par le secret invoqué. Son raisonnement paraît se rapporter au rôle du commissaire, qui est susceptible de se retrouver dans une relation de conflit et qui, par conséquent, ne devrait pas avoir accès aux documents pouvant être protégés qui, en bout de ligne, pourraient être utilisés à l'encontre d'une partie. Lorsqu'elle s'est prononcée dans **Quadrini**, la Commission a insisté sur la nature quasi judiciaire de son rôle lorsqu'elle tranche des plaintes. Puisque ce rôle ne peut jamais être contradictoire et qu'elle est habilitée par la loi à se prononcer sur toutes les questions de fait et de droit, la Commission a déterminé qu'elle pouvait trancher des questions se rapportant au privilège du secret professionnel de l'avocat qui s'applique à l'égard de documents. Dans ce cas, la Commission a simplement ordonné à l'employeur de produire l'affidavit d'un avocat, qui pourrait se révéler suffisant pour protéger le privilège sans même que la Commission ne voit le document. L'employeur a tout de même demandé le contrôle judiciaire ainsi qu'un sursis à l'ordonnance. Le sursis lui a été accordé. La demande de contrôle judiciaire est en instance.

Dans **Hopwood-Jones c. Administrateur général (ministère des Transports)**, 2010 CRTFP 45, la question était celle de savoir si l'arbitre de grief avait le pouvoir d'ordonner la divulgation d'un document qui, d'après l'employeur, était visé par l'article 38 de la *Loi sur la preuve au Canada*. Cet article concerne la divulgation de renseignements sensibles ou potentiellement préjudiciables (se rapportant à la sécurité nationale) et met en place une procédure de divulgation dans le cadre de laquelle un juge de la Cour fédérale procède à l'examen des renseignements en cause avant que ceux-ci ne soient divulgués. Le document en question était un cartable contenant la liste des personnes interdites de vol et d'autres documents secrets se rapportant aux déplacements par voie aérienne et à la protection du Canada. La fonctionnaire s'estimant lésée avait été licenciée au motif qu'à un moment donné, elle avait quitté son poste avec ce document, ce qui avait créé une situation dangereuse de l'avis de l'employeur.

La fonctionnaire s'estimant lésée a fait valoir qu'elle devait obtenir copie du document pour que l'agent négociateur puisse déterminer si le document paraissait secret à sa lecture et s'il contenait des directives sur la manière dont les renseignements qu'il contenait devaient être entreposés, récupérés et utilisés. L'employeur a fait valoir que le contenu du document n'était pas pertinent quant au bien-fondé du grief, puisque le licenciement reposait sur le fait que la fonctionnaire s'estimant lésée avait laissé son poste; le document avait seulement aggravé l'inconduite.

L'employeur a convenu de divulguer une partie du contenu du document, mais il a déclaré que, si l'arbitre de grief ordonnait la divulgation du document entier, il s'adresserait

au procureur général pour obtenir le contrôle de cette décision par un juge de la Cour fédérale. L'arbitre de grief a déclaré dans sa décision que, bien qu'elle ait eu le pouvoir de forcer la divulgation sur le fondement du critère de la pertinence, la *Loi sur la preuve au Canada* la privait du pouvoir de déterminer si un document contenait des renseignements sensibles ou potentiellement préjudiciables. Cette détermination ne pouvait être faite que par un juge de la Cour fédérale en conformité avec cette loi.

L'employeur a allégué dans **Zhang c. Conseil du Trésor (Bureau du Conseil privé)**, 2010 CRTFP 46, un autre motif de refuser la communication, cette fois le privilège des relations de travail. L'employeur a fait valoir que toutes les communications faites dans le contexte d'un litige sont privilégiées. Dans ce cas, la fonctionnaire s'estimant lésée a demandé la production des échanges de correspondance entre des agents de relations de travail et la direction. L'employeur s'est opposé au motif que ces échanges portaient sur la question en litige dans le grief. L'employeur a souligné l'importance pour la direction de tenir des discussions exhaustives et franches avec les agents des relations de travail dans le contexte des conflits de travail, et a fait une analogie entre le privilège des relations de travail et le privilège du secret professionnel de l'avocat.

La demande de divulgation a été présentée dans le contexte d'un grief découlant de l'exécution d'une décision antérieure dans laquelle on avait ordonné à l'employeur de mener une recherche diligente pour trouver un autre emploi à la fonctionnaire s'estimant lésée. La recherche s'étant révélée infructueuse, la fonctionnaire s'estimant lésée a de nouveau été licenciée. Le grief portait sur l'insuffisance de la recherche.

La fonctionnaire s'estimant lésée a fait valoir que les échanges étaient pertinents quant au grief. L'arbitre de grief a d'abord déterminé que les documents demandés étaient pertinents, puis elle a appliqué le critère de **Wigmore** pour déterminer s'ils étaient privilégiés, après avoir décidé qu'il n'existait pas de privilège de principe en matière de relations de travail identique au privilège du secret professionnel de l'avocat. Il s'agissait plutôt de déterminer si, dans ce cas, les documents devaient demeurer confidentiels. Les quatre conditions suivantes s'appliquent pour conclure qu'un document est protégé sur le fondement du critère de **Wigmore** : 1) les communications doivent avoir été transmises avec l'assurance qu'elles ne seraient pas divulguées; 2) le caractère confidentiel doit être un élément essentiel aux rapports dans le cadre desquels les communications sont transmises; 3) ces rapports sont de la nature de ceux qui, selon l'opinion de la collectivité, sont importants; 4) le préjudice que subiraient les rapports doit être plus considérable que l'avantage qui en serait tiré.

L'arbitre de grief était disposée à convenir que les trois premiers critères favorisaient l'employeur. Cependant, la décision portait sur le quatrième facteur et, plus spécifiquement, comme l'arbitre de grief l'avait déclaré, « [i]l ne faut pas oublier que la question en litige en l'espèce est celle de savoir si les parties se sont conformées à l'ordonnance qu'un arbitre de grief a rendue en vertu de la *Loi* ». La communication était nécessaire au nom de la bonne administration de la justice. L'arbitre de grief a ordonné la communication des documents, en assortissant cependant son ordonnance de certaines garanties afin de protéger leur caractère confidentiel au-delà de leur communication à la fonctionnaire s'estimant lésée et à son agent négociateur.

Dépôt d'ordonnances à la Cour fédérale

La *LRTFP* contient aujourd'hui une disposition, que l'on trouve dans des lois touchant d'autres tribunaux administratifs, qui prévoit le dépôt d'une ordonnance de la Commission à la Cour fédérale (CF), de manière qu'elle soit assimilée à une ordonnance de cette Cour. L'objet de l'article 52 est de faciliter l'exécution de l'ordonnance, puisqu'en cas de non-respect de celle-ci, la Cour peut connaître d'une instance en outrage. Cette année, pour la première fois, des parties ont demandé qu'une ordonnance de la Commission soit déposée à la CF. Dans **Bremsak c. Institut professionnel de la fonction publique du Canada**, 2009 CRTFP 159, et **Veillette c. Institut professionnel de la fonction publique du Canada**, 2009 CRTFP 174, la Commission a conclu qu'il y avait une preuve qu'on ne se conformerait pas à l'ordonnance et que le dépôt à la CF servirait un objectif utile.

Article 230

Pour la première fois, dans **Raymond c. Conseil du Trésor**, 2010 CRTFP 23, un arbitre de grief a interprété l'article 230 (une nouvelle disposition de la *LRTFP*), qui limite la portée du pouvoir de l'arbitre de grief. Dans le cas d'une rétrogradation (comme dans ce cas) ou d'un licenciement pour rendement insuffisant, l'arbitre de grief a conclu que l'intention du Parlement était claire : puisque l'arbitre de grief doit

décider que la mesure prise était motivée s'il conclut qu'il était raisonnable que l'administrateur général estime le rendement insuffisant, l'arbitre de grief n'a pas le pouvoir discrétionnaire de modifier la mesure prise par l'employeur.

Cours fédérales

Les décisions de la Commission et des arbitres de griefs peuvent faire l'objet d'un contrôle judiciaire par les Cours fédérales (c.-à-d. que la CF peut contrôler les décisions des arbitres de griefs, et la Cour d'appel fédérale [CAF] peut contrôler les décisions de la Commission). Évidemment, les décisions judiciaires ont un impact marqué sur notre travail. Les décisions qui suivent sont particulièrement importantes.

Suivi du rapport de l'an dernier

La Commission a indiqué, à l'égard de quelques-unes des décisions qu'elle a signalées dans son rapport de 2008-2009, qu'il y avait eu demande de contrôle judiciaire.

Dans la première affaire **Amos c. Administrateur général (ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux)**, 2008 CRTFP 74, l'arbitre de grief a déterminé que la *LRTFP* lui conférait compétence pour déterminer si une entente de règlement avait été signée en bonne et due forme. Dans **Procureur général du Canada c. Amos, 2009 CF 1181**, la CF a statué que les parties qui signent un protocole d'entente indiquent qu'elles ont abandonné la procédure de règlement des griefs et que, par conséquent, celle-ci ne peut être réactivée. La fin du litige met fin également à la compétence de l'arbitre de grief. L'appel de la décision a été déposé à la CAF.

Dans **Pepper c. Administrateur général (ministère de la Défense nationale)**, 2008 CRTFP 71, l'arbitre de grief a rendu une décision sous le régime de la *LCDP* — une première sous le régime de la *LRTFP*, qui confère maintenant ce pouvoir aux arbitres de griefs. L'employeur a demandé le contrôle judiciaire mais, dans **Procureur général du Canada c. Pepper, 2010 CF 226**, la CF a maintenu la décision.

La CF (**Procureur général du Canada c. King**, 2009 CF 922) a aussi maintenu la décision rendue par l'arbitre de grief dans **King c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)**, 2008 CRTFP 64. Dans ce cas, un dirigeant syndical avait été suspendu pour avoir adressé à un fonctionnaire américain une lettre qui était cruciale pour les politiques frontalières du gouvernement du Canada. L'arbitre de grief a statué qu'en tant que dirigeant syndical, le fonctionnaire s'estimant lésé avait droit à plus de latitude dans ses commentaires concernant l'employeur.

Dans **Procureur général du Canada c. Tobin**, 2008 CF 740, la CF a renvoyé à l'arbitre de grief une décision (2007 CRTFP 26) dans laquelle il avait accueilli un grief contestant un licenciement pour une conduite en dehors des heures de travail. Dans **Tobin c. Procureur général du Canada**, 2009 CAF 254, la CAF a confirmé le renvoi à un autre arbitre de grief, compte tenu du *Code de déontologie* du Service correctionnel du Canada, qui n'avait pas été pris en considération par l'arbitre de grief au motif que les parties ne l'avait pas invoqué.

Autres décisions importantes

Bien qu'elles n'aient pas été signalées comme étant importantes dans le rapport de l'an dernier, ces décisions rendues par la CF ou par la CAF auront certainement une incidence sur la manière dont la Commission traitera des affaires similaires à l'avenir.

L'affaire **Bernard c. Procureur général du Canada**, 2010 CAF 40, est en fait une demande de contrôle judiciaire dont la demanderesse, Mme Bernard, n'était pas une partie à l'instance originale. Cependant, en tant que personne directement concernée, elle avait le droit de demander un contrôle judiciaire.

Dans **Institut professionnel de la fonction publique du Canada c. Agence du revenu du Canada**, 2008 CRTFP 58, la Commission a prononcé une ordonnance sur consentement aux termes de laquelle l'employeur devait fournir à l'agent négociateur des renseignements personnels concernant les employés. Ces renseignements permettraient à l'agent négociateur de communiquer avec eux en cas de vote de grève. Dans une décision antérieure, la Commission avait souligné qu'il fallait tenir compte des considérations de protection des renseignements personnels et, dans l'ordonnance sur consentement qu'elle a rendue, elle avait énoncé plusieurs garanties pour assurer la protection des renseignements personnels. Malgré cela, la CAF a conclu dans **Bernard** que la Commission avait commis une erreur en choisissant de ne pas exercer sa compétence, car elle avait accepté sans aucune modification l'entente proposée

par les parties et elle n'avait pas examiné l'entente à la lumière des considérations de protection des renseignements personnels. Par conséquent, la CAF a renvoyé l'ordonnance sur consentement à la Commission pour qu'elle soit examinée eu égard aux considérations de protection des renseignements personnels; le commissaire à la protection de la vie privée devait avoir qualité d'intervenant à part entière pour représenter les intérêts de Mme Bernard et d'autres personnes dans la même situation, c.-à-d. les employés qui ne veulent pas communiquer leurs renseignements personnels à l'agent négociateur. La décision contestée n'était pas unique en son genre. D'autres ententes ayant un effet similaire ont été conclues entre d'autres agents négociateurs et des employeurs. En conséquence, la décision rendue dans **Bernard** aura des ramifications considérables.

Dans **Lâm c. Administrateur général (Agence de la santé publique du Canada)**, 2008 CRTFP 61, l'arbitre de grief a conclu que, bien que le congédiement du fonctionnaire s'estimant lésé n'ait pas été valide, sa réintégration n'était pas la mesure de réparation qu'il convenait de prononcer, étant donné les circonstances dans le milieu de travail. Il s'agissait d'une dérogation importante à la jurisprudence sous le régime de l'ancienne *Loi*, qui avait établi que la réintégration était l'unique mesure de réparation pouvant être accordée pour un renvoi non motivé. Dans **Lâm c. Procureur général du Canada**, 2009 CF 913, la CF a confirmé que la *LRTFP* conférait à l'arbitre de grief le pouvoir d'ordonner une mesure de réparation autre que la réintégration. Cependant, dans ce cas, aucune autre mesure de réparation n'avait été soulevée à l'audience, et il aurait fallu donner le droit aux parties d'être entendues sur sa pertinence. Le cas a été renvoyé au même arbitre de grief.

Dans **Procureur général du Canada c. Basra**, 2008 CF 606, la CF a permis le contrôle judiciaire de la décision rendue dans **Basra c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)**, 2007 CRTFP 70, dans laquelle l'arbitre de grief avait rétabli dans ses fonctions un fonctionnaire s'estimant lésé qui avait été suspendu indéfiniment en attendant l'issue d'une enquête sur sa conduite en dehors des heures de travail. L'arbitre de grief a déterminé qu'après un mois, la suspension administrative était devenue punitive et disciplinaire et qu'elle n'avait jamais été justifiée par l'employeur. La CF a statué que l'arbitre de grief n'avait pas appliqué le bon critère aux fins de déterminer si la mesure prise par l'employeur était disciplinaire, puisqu'il n'avait pas pris en considération l'intention de ce dernier au moment où il avait imposé la suspension. En outre, l'arbitre de grief avait écarté un élément de preuve pour en arriver à la conclusion que le grief devait être accueilli. Le fonctionnaire s'estimant lésé a interjeté appel. Dans **Basra c. Procureur général du Canada**, 2010 CAF 24, la CAF a quelque peu modifié la décision rendue par le tribunal d'instance inférieure. D'après la CAF, l'arbitre de grief avait décidé à juste titre que la mesure en cause était de nature disciplinaire. Cependant, l'analyse consistait dans un premier temps à déterminer si la mesure disciplinaire était justifiée et, dans un deuxième temps, à déterminer si la sanction était proportionnée. La CAF a laissé à l'arbitre de grief le soin de déterminer si des éléments de preuve supplémentaires pouvaient être admis. L'affaire se poursuivra.

Instances connexes devant la Cour fédérale — droits de la personne

Étant donné la nouvelle compétence confiée aux arbitres de griefs sous le régime de la *LRTFP* pour interpréter et appliquer la *LCDP* il n'est pas étonnant que l'on retrouve, devant le TCDP, des instances parallèles traitant de questions sur lesquelles la Commission s'est déjà prononcée. En conférant compétence aux arbitres de griefs sous le régime de la *LRTFP*, le législateur souhaitait simplifier le processus, comme on peut le constater dans **English-Baker c. Procureur général du Canada**, 2009 CF 1253, où la CF a contrôlé une décision de la CCDP de rejeter une plainte sans effectuer d'enquête. La CCDP a expliqué que l'affaire avait déjà été traitée en profondeur par l'arbitre de grief dans **English-Baker c. Conseil du Trésor (ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration)**, 2008 CRTFP 24. La CF a exprimé son accord.